



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Redes sociales y productividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Rogger Alexander La Chira Martínez

Asesora

Dra. Flor de María Garivay Torres

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Indicar nombre de la Facultad/Escuela o Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
La Chira Martínez, Rogger Alexander	42352022	28/05/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Garivay Torres, Flor de María	15587359	0000-0002-2051-4901
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Luna García, Gladys Marina	15614163	0000-0002-7944-344X
Neri Ayala, Abraham César	15739625	0000-0003-2799-3244
Caro Soto, Félix Gil	32124959	0000-0002-0946-5395

REDES SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRINCIPALES

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unjsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	www.yumpu.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	issuu.com Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A mi familia por el gran apoyo en esta etapa de mi vida, encausada a lograr mis objetivos profesionales

ROGGER ALEXANDER

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a los docentes por brindarme sus conocimientos y experiencias en esta Maestría en Gestión Pública

También un agradecimiento especial a todos los profesionales que colaboraron con esta investigación.

ROGGER ALEXANDER

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Bases filosóficas	16
2.4 Definición de términos básicos	18
2.5 Hipótesis de investigación	18
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	19
2.6 Operacionalización de las variables	20
CAPÍTULO III	20
METODOLOGÍA	20
3.1 Diseño metodológico	21
3.1.1 Tipo	21
3.1.2 Nivel	21
	5

3.1.3 Enfoque	21
3.2 Población y Muestra	21
3.2.1 Población	22
3.2.2 Muestra	22
3.3 Técnicas de recolección de datos	22
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	22
CAPÍTULO IV	23
RESULTADOS	23
4.1 Análisis de resultados	23
4.1.1 Análisis descriptivo con respecto a la variable de gestión educativa	23
4.2.2. Análisis descriptivo de la variable del liderazgo directivo	
¡Error! Marcador no definido.	
4.2 Contrastación de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO V	36
DISCUSIÓN	36
5.1 Discusión de resultados	36
CAPÍTULO VI	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
6.1 Conclusiones	37
6.2 Recomendaciones	38
REFERENCIAS	39
7.1 Fuentes bibliográficas	39
7.2 Fuentes electrónicas	40
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Distribución de frecuencias de la productividad en función de las redes sociales</i>	24
Tabla 2: <i>Distribución de frecuencias de la eficiencia productividad en función de las redes sociales</i>	25
Tabla 3: <i>Distribución de frecuencias de la eficacia de la productividad en función de las redes sociales</i>	26
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencias de la efectividad de la productividad en función de las redes sociales</i>	28
Tabla 5: <i>Pruebas de normalidad</i>	29
Tabla 6: <i>Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la productividad</i>	31
Tabla 7 <i>Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad</i>	32
Tabla 8: <i>Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la eficacia de la productividad.</i>	34
Tabla 9 <i>Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la efectividad de la productividad</i>	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Productividad en función de las redes sociales	24
Figura 2: . Eficiencia de la Productividad en función de las redes sociales	26
Figura 3. Eficacia de la Productividad en función de las redes sociales	27
Figura 4: Efectividad de la Productividad en función de las redes sociales	28
Figura 5: Comportamiento de normalidad.....	30
Figura 6 Dispersión de puntos de las redes sociales y la productividad	31
Figura 7: Dispersión de puntos de las redes sociales y la eficiencia productividad	33
Figura 8 Dispersión de puntos de las redes sociales y la eficacia productividad...	34
Figura 9: Dispersión de puntos de las redes sociales y la eficacia productividad...	36

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las redes sociales y la productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima. El diseño es. no experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables

Es transversal, correlacional-causal: la investigación describe y analiza las variables en un momento dado. Según Arias. (2012) la finalidad de la investigación correlacional es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

Se determinó una muestra de 90 trabajadores pertenecientes a la Oficina de imagen y Comunicaciones del Gobierno Regional de Lima. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario que se aplicó sobre ambas variables de estudio; se utilizó la escala de Likert. Se determinó una relación significativa entre ambas variables

Se determino que existe una correlación entre las redes sociales y la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.870. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 87%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Palabras claves: Redes Sociales; Productividad; Marketing, Social media; Comunicaciones, Laboral; Desempeño laboral; producción

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between social networks and the labor productivity of the workers of the office of communications and institutional image of the Regional Government of Lima. The design is non-experimental because variables are not deliberately manipulated.

It is cross-sectional, correlational-causal: the research describes and analyzes the variables at a given moment. According to Arias. (2012) the purpose of correlational research is to determine the degree of relationship or association (not causal) between two or more variables. In these studies, the variables are first measured and then, through correlational hypothesis tests and the application of statistical techniques, the correlation is estimated. Although correlational research does not directly establish causal relationships, it can provide clues about the possible causes of a phenomenon.

A sample of 90 workers belonging to the Image and Communications Office of the Regional Government of Lima was determined. The data collection instrument used was the questionnaire that was applied to both study variables; Likert scale was used. A significant relationship was determined between both variables.

It was determined that there is a correlation between social networks and productivity with a value obtained by the Pearson Test of 0.870. which implies that it presents a high positive degree of 87%, said correlation is significant, which is why its significance level is 0.000 less than 0.05; therefore, the alternative hypothesis is accepted, that is, there is a significant relationship between social networks and the labor productivity of the workers of the communications office and institutional image of the Regional Government of Lima.

from Spanish

Keywords: Social networks; Productivity, Marketing, Social media; Communications, Labor; Job performance; production

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad demostrar la relación entre las variables en estudio. Para la presentación de lo investigado se ha tomado en cuenta su metodología siendo La investigación es de tipo sustantiva descriptiva tal como lo plantea Carrasco (2014) “Investigación sustantiva es aquella que se orienta a resolver problemas facticos, su propósito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas.” Por tanto, se ha ordenado por capítulos concordantes al reglamento de grados y títulos de Posgrado.

El primer capítulo, corresponde a la descripción de la realidad problemática, evidenciando también se han formulado los problemas de investigación para lo cual se hizo un estudio exhaustivo de las dimensiones que corresponden a las variables de estudio y poder desarrollarlas en relación a las mismas, se redactaron los objetivos de investigación, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio y la viabilidad de esta.

El segundo capítulo, corresponde a la realización de los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como internacional donde se ha comprobado que esta es una problemática que no solo se vive a nivel local, sino que en muchos lugares de nuestro país y en el exterior se ha vuelto una preocupación latente. Se presentan las bases teóricas, la definición de los términos básicos, el planteamiento de las hipótesis de investigación la Operacionalización de las variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

El tercer capítulo, se considera el diseño de investigación, así como la presentación de la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos que se han utilizado para aplicar a la muestra de estudio y las técnicas de procesamiento de información que explican que pasos se van a seguir para obtener los resultados

El capítulo cuarto que corresponde a la presentación de los resultados incluye tablas y figuras. Asimismo, se incluye la contrastación de hipótesis que permite arribar a las primeras conclusiones de la investigación.

El quinto capítulo, que corresponde a la discusión de los resultados; la contrastación de resultados de la presente investigación con otras que se han consignado en los antecedentes y que en sus resultados o en el procedimiento se asemejan a la actual.

El sexto capítulo que corresponde a la presentación de las conclusiones a las que se arribó con la aplicación de los estadísticos correspondientes y las recomendaciones.

Asimismo, se indican las referencias clasificadas en referencias documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas con las cuales se elaboró la parte teórica de la investigación.

Los anexos están conformados por la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, la tecnología es una necesidad directa al ámbito laboral e incuestionable. Muchos se preguntan si sus efectos sobre el trabajo son positivos o negativos, aunque aún surjan dudas, la evolución que repercuten hacia los puestos de empleo con el avance tecnológico son muy utilizados.

Gracias a esto, se ha logrado simplificar los procesos de producción y las formas como se desempeñan algunas tareas o actividades, mejorando así las condiciones de trabajo y el aumento la seguridad de las funciones del trabajador. Por ello, que es de sumo interés conocer la comunicación digital para favorecer el flujo de intercambio de información experimentando cambios en el ámbito laboral y de los recursos humanos, ya que las empresas demandan afrontar nuevos retos en la tecnología. El Perú tiene componentes necesarios de potencia tecnológica que crea trabajo, riqueza en el país. La revolución y transformación ha recorrido nuestras vidas con fuerza en redes sociales.

La revolución industrial es recién con el ruido de las máquinas, la transformación digital es silenciosa, por ellos movemos a diarios datos, en el mundo global, tierra, mar y espacio de manera imparables. La compra en el supermercado se ha conformado, en una actividad de generación de información de datos en segundos de un lado a otro.

En 5 años se ha destruido la industria de la impresión, un sector que ha perdurado más 150 años, por la TIC que permite convertir productos tangibles en servicios intangibles, a su vez se puede convertir en proceso de computación decodificado y transmitir a nivel mundial a través de las redes sociales.

De igual forma, la productividad económica y la unión con la tecnología hacen imparables el aumento de la productividad, en donde Perú tiene una creciente matriz de jóvenes, ingenieros, abogados, independientes, marketeros, de componentes a partir de la nueva economía digital silenciosa, los que nos permite vender el servicio digital, así como lo hacen de afuera con nosotros.

A nivel local, percibimos que existe un gran desconocimiento de las nuevas tendencias de información digital en las diversas entidades públicas y/o privadas, el mismo que urge estar en una constante a fin de adaptarse a las nuevas tecnologías de información-

Para tal caso, es importante que los gobiernos, entidades, organizaciones, implementen las innovadoras herramientas de la comunicación digital que faciliten un adecuado manejo de estas herramientas, que coadyuven a eliminar este problema que se acrecienta en los sectores públicas, departamentos, áreas, oficinas, empresas, como es la falta de capacitación y actualización de las herramientas de la comunicación digital para mejorar el desempeño de las labores dentro de la institución.

La comunicación digital tiene una gran demanda debido a su eficacia y rapidez a diferencia de los métodos tradicionales de la comunicación, lo que ha permitido hoy en día que ciudadanos, jóvenes, empresas, entidades estén conectados y puedan compartir mensajes, interactuar, streaming en vivo, en tiempo real a nivel mundial.

Los constantes cambios de la tecnología conllevan a que la comunicación tenga un sitio preponderante en muchos casos dentro de nuestra vida cotidiana, e incluso es parte de nuestro trabajo, ritmo de vida, siendo útil en cada espacio que nos encontremos.

Ante tal situación en el gobierno regional de lima, es carente la falta del uso de las herramientas de comunicación digital, que imposibilitan un adecuado manejo de información, teniendo como consecuencia que el personal no desarrolle adecuadamente sus funciones asignadas

El propósito de esta Tesis fue desarrollar un estudio que proveyera información útil con el fin de determinar los efectos que tienen las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?

¿Qué relación existe entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?

¿Qué relación existe entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación está referida al uso de las redes sociales y la productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

La necesidad de proceder con la investigación está sustentada por el hecho de coyuntura actual frente a los retos y desafíos ante la pandemia por COVID-19 que ha motivado más que nunca el tipo de trabajo remoto, por lo que internet y sus actividades derivadas dejaron de ser una opción para convertirse en una necesidad de primera mano.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal: año 2023

Delimitación Geográfica: Ciudad de Huacho

Delimitación Social: trabajadores del Gobierno regional de Lima

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández & Baptista (2014) indican que una investigación es viable cuando se tiene recursos financieros, humanos y materiales, por tal motivo y disponiendo de los recursos en mención, se garantiza la viabilidad y la ejecución de la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Gambetta M. (2019) en su tesis titulada *“Efectos de las redes sociales de investigación y de la gestión del conocimiento en la productividad investigadora”*. Aprobado por la Universidad ORT Uruguay. Tuvo como finalidad determinar cuáles eran los efectos que tienen las redes sociales de investigación y la gestión del conocimiento en la productividad de los investigadores uruguayos categorizados en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Últimamente, la medición de la productividad investigadora se ha vuelto importante a nivel global, pero especialmente en los países emergentes, que intentan clasificar y comparar el éxito de sus centros de investigación. Sin embargo, poco se sabía sobre cómo influyen en la productividad investigadora las redes sociales de investigación y la gestión del conocimiento. El estudio siguió un enfoque mixto, con un diseño explicativo con selección de participantes el cual se ajustaba en buena medida a los objetivos de este trabajo y a la estrategia de recolección de datos prevista. El proyecto fue guiado mediante un mapa conceptual a priori, donde los métodos cuantitativos tomaron precedencia y fueron complementados con métodos cualitativos (QUAN + qual). La población estuvo representada por los 75 investigadores activos del SNI con mayor productividad científica e impacto, categorizados en los niveles II y III. Para las entrevistas se aplicó un muestreo por juicio, totalizando 20 investigadores. Las principales conclusiones a las que el estudio arribó fueron: La falta de escala, infraestructura, equipo de trabajo, presupuesto y tiempo disponible para investigar, constituyen una desventaja competitiva a nivel internacional. Los investigadores tienden a nuclearse dentro de un mismo nivel SNI, institución, departamento y área. Las mujeres están escasamente representadas en el Sistema. La información recibida es efectiva, diversa, beneficiosa, de fuentes variadas, fiable, relevante, suficiente y

actualizada. Se trabaja con colegas del exterior debido a la escasa masa crítica y acumulación en Uruguay. Las principales barreras a redes sociales son las geográficas, económicas y de escala. La forma de socialización más utilizada son los congresos; de externalización y combinación los artículos; y de internalización la asistencia a seminarios. Los principales facilitadores a la gestión del conocimiento son las TICs, redes personales, voluntad de compartir y de difusión, y las principales barreras las institucionales, el tiempo disponible, la escala y geográficas. A mayor conectividad de los investigadores habría mayor productividad. La gestión del conocimiento tendría un efecto positivo en la productividad investigadora.

Gramajo E. (2017) en su tesis titulada “*Opinión de los jefes sobre el uso de redes sociales por parte de los colaboradores en horas de trabajo.*” Aprobado por la Universidad Rafael Landívar. Tuvo como finalidad identificar la opinión de los jefes inmediatos sobre el uso redes sociales, por parte de los colaboradores en horas de trabajo. Tomándose como muestra a 25 sujetos siendo los jefes de distintos departamentos, de dos empresas de servicios de la ciudad capital de Guatemala. El cuestionario de escala de Likert fue elaborado por la investigadora, el instrumento consta de 14 preguntas, con el propósito de evaluar los siguientes indicadores: comunicación, entretenimiento, productividad y responsabilidad. Siendo un estudio de diseño no experimental y transversal descriptivo. Concluyó con los resultados que la opinión de los jefes fue que el uso de redes sociales tiene un impacto negativo en la comunicación, entretenimiento, productividad y responsabilidad de los colaboradores. Se recomendó que las empresas inicien un plan de acción para el aprovechamiento del tiempo óptimo de sus colaboradores, también implementar ciertas normativas que regulen el uso de redes sociales en horarios de trabajo, que beneficiaran a las empresas.

Paredes J. (2018) en su tesis titulada “*Diseño de una propuesta de marketing digital para la organización visión creativa*” Aprobado por la Universidad Autónoma de Occidente. Tuvo como finalidad desarrollar una propuesta de plan de marketing digital para la empresa Visión Creativa con el

fin de la consecución de nuevos clientes y la permanencia de los clientes antiguos. Por esta razón se plantea modernizar su manejo y hacer notoria su presencia en las redes sociales, tener un moderno y creativo Website y como un plus renovar la imagen empresarial, contactar clientes de otros lugares o países, gracias a que la globalización y la tecnología permiten esto. Se quiere presentar esta propuesta ya que en los 15 años que lleva Visión Creativa en el mercado no ha contado con renovaciones representativas en su empresa, no maneja redes sociales, ni se hace notoria en el mercado para su reconocimiento. La propuesta tiene como fin principal ayudar a la empresa Visión Creativa a resaltar y ser reconocida en el mercado como una organización de diseño gráfico apta para realizar trabajos importantes a diferentes tipos de clientes.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Álvarez S. (2021) en su tesis titulada “*Comunicación Interna y Productividad del Personal Administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología*”. Aprobado por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tuvo como finalidad determinar la influencia de la comunicación interna en la productividad laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología, octubre 2019. Metodológicamente tiene un enfoque cuantitativo pues es secuencial y probatorio, su alcance es descriptivo correlacional y el diseño es no experimental transversal. Se utilizó el método hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 124 servidores administrativos, para la recolección de datos se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, elegido por sorteo. Se elaboraron dos cuestionarios, uno de comunicación interna y otro de productividad laboral, la escala valorativa utilizada fue la de Likert (dos positivas, dos negativas y la neutral). Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y para su confiabilidad cada instrumento fue sometido a la prueba estadística Alpha de Cronbach obteniendo en el cuestionario de comunicación interna un nivel de confiabilidad de 0,932.; y en el cuestionario de productividad laboral 0,909. Los resultados fueron sistematizados y analizados en el programa estadístico SPSS versión 25 y presentados en tablas de distribución de frecuencia unidimensional y bidimensional. Para determinar la correlación entre las variables se utilizó el

coeficiente de Rho de Spearman. Se concluye que existe una relación escasa positiva entre las variables comunicación interna y la productividad laboral del personal administrativo, el valor de la correlación Rho de Spearman entre las 2 variables fue de 0,252, $p < 0.05$ ($p = 0.00$).

Alvarado N. (2018) en su tesis titulada *“Factores que influyen en la Productividad por el Uso de las Redes Sociales en horario de Trabajo de la Empresa Marco ALDANY. S. A. C. Trujillo – 2018”*. Aprobado por la Universidad Alas Peruanas. Tuvo como finalidad determinar la influencia del uso de las redes sociales durante el horario de trabajo en la productividad de los colaboradores de la Empresa Marco ALDANY S.A.C. en la ciudad de Trujillo departamento la Libertad, no obstante, en los últimos años la empresa ha tenido una merma en la productividad. Lo cual nos facilita encontrar una posible solución problemática de baja producción por parte de los colaboradores. Para ello se investigó las posibles causas de esta problemática a través de la realización de una investigación aplicada, descriptiva-correlacional no experimental. En esta investigación se utilizó el instrumento la guía de cuestionario de entrevista, lista de cotejo dirigida al personal incluyendo al administrador, estilistas, esteticistas y cliente fidelizado, incluyendo recepción. Es por eso, que factores influyen en la productividad por el uso de las redes sociales, afectan en la calidad de servicio que brindan los estilistas de la empresa. Los resultados obtenidos de dicha entrevista fueron discutidos y analizados para poder elaborar conclusiones, recomendaciones y plan de mejora que puedan ser útiles para una buena dirección administrativa de la empresa “Marco ALDANY S.A.C”. Trujillo - 2018. La investigación de este estudio, se realizó una observación a los estilistas, al administrador y clientes fidelizados dentro de la empresa, aportando así su punto de vista y se brindó un enfoque de la realidad actual de la empresa “Marco ALDANY S.A.C. Trujillo -2018. En este estudio se llegó a la conclusión que el nivel del uso de las redes sociales influye en horario de trabajo en la productividad de los colaboradores de la empresa “Marco ALDANY S.A.C.” filiar Trujillo, es alto, en el sentido de que la merma de la productividad que muestra los colaboradores se debe justamente por distracción en el momento de realizar un servicio al cliente; por lo tanto, no es competitivo en temas de atención de parte de los colaboradores

Sagar (2020) *Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima Metropolitana*; El objetivo general de la investigación fue determinar la relación del uso de las TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio por mayor y menor en Lima Metropolitana. El tipo de investigación fue de tipo aplicada, de diseño correlacional y de enfoque mixto. La población estuvo conformada por 415,301 empresas, mientras que la muestra fue de 384 empresas en un muestreo no probabilístico. La técnica usada para la recolección de datos fue el cuestionario, siendo validadas con el uso del estadístico Alfa de Cronbach. Se establecieron estas conclusiones: (a) el uso de TIC tuvo una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral, (b) la disponibilidad de TIC tuvo una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral, (c) los usos de internet para procesos en la empresa tuvieron una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral, (d) las habilidades o capacidades para uso de las TIC tuvieron una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Redes Sociales

A.- Definiciones

Las redes sociales se conocen como una sociedad virtual o lugar de perfiles, una red social es un portal web que centra a los individuos para dialogar, compartir ideas e intereses o hacer nuevos amigos. Esta clase de participación y uso compartido se sabe cómo RS (OIT, 2018). Además, Una red social es un website que posibilita que personas con intereses semejantes se reúnan y compartan información, fotos y clip de videos. Los individuos relacionados en las redes sociales tienen la posibilidad de realizarlo como un esfuerzo personal o comercial. Esos que se implican en sitios de RS como un esfuerzo personal interactúan utilizando numerosas maneras de medios para polemizar sobre sus vidas e intereses. Las RS más famosas para esta clase de relación familiar integran Facebook, WhatsApp, Instagram y Twitter. Aunque estas y otras redes sociales tienen la posibilidad de usarse con objetivos comerciales, en especial de marketing, las redes sociales hay especialmente para las redes sociales empresariales (Mayo Clinic 2022).

MINSA (2018) menciona los tipos de redes sociales: usados con mayor frecuencia son Classmates: Uno de los sitios web más grandes para conectar amigos de la escuela secundaria y mantenerse en contacto con ellos y futuras reuniones. Facebook: El sitio web de red social con mayor extensión en Internet donde los usuarios establecen un espacio personal y se conectan con amigos, intercambiando fotos, compartiendo películas, hablan sobre su hacer cotidiano, etc. Instagram: Una aplicación y un servicio para compartir fotos móviles disponibles para las plataformas iPhone, Android y Windows Phone. LinkedIn: Una de las mejores, ubicación para conectarse con compañeros de trabajo actuales y anteriores y posibles empleadores futuros. Pinterest: Un popular servicio que permite compartir imágenes a cualquier persona, crear colecciones y más. Snapchat: Una aplicación para teléfonos inteligentes que se enfoca en fotos y videos de retratos que desaparecen después de recibirse. Twitter: Permite que publicaciones de 140 caracteres puedan ser subidas desde sus teléfonos y en Internet. Una forma fantástica de tomar el pulso de lo que está pasando en todo el mundo. YouTube: Una excelente red de usuarios que publican video blogs y otros videos divertidos y emocionantes. WhatsApp: forma parte del grupo de la red social que funciona desde 2009, su función es principalmente mensajería instantánea (Ipsos 2020).

En el estudio de Cueto (2021), menciona los beneficios de la red social posibilita conectarse con otras personas internacionalmente: Una de los beneficios más resaltantes del uso de la red social es la función de llegar instantáneamente súbitamente a los individuos desde cualquier sitio ejemplificando: Usa Facebook para mantenerte en contacto con tus amigos del colegio que se mudaron por todo el territorio, inicia un chat a partir de WhatsApp con familiares que viven al otro lado de todo el mundo o conoce gente nueva en Twitter de metrópolis o zonas en las que jamás has estado e inclusive has oído dialogar previamente.

Comunicación Simple e Inmediata: Permite estar conectados dondequiera que nos encontremos, no se depende de teléfonos fijos, contestadores automáticos o correspondencia postal para estar comunicados con alguien. Sencillamente tenemos la posibilidad de abrir nuestras propias Pcs portátiles o alzar nuestros propios teléfonos capaces y de inmediato iniciar a estar comunicados con cualquiera en diferentes plataformas. Hallazgo de información y noticias en tiempo real. Para enterarse de lo que sucede en el planeta, sólo se necesita conectarse a la RS. Una

virtud complementaria es la posibilidad de personalizar sus vivencias de hallazgo de noticias e información escogiendo continuar lo que elige. Monumentales ocasiones para los empresarios tienen la posibilidad de conectarse con consumidores recientes, ofertar sus productos y extender su alcance utilizando las RS. Diversión y goce general: Bastantes personas recurren a él una vez que disponen de tiempo libre en el trabajo o sencillamente anhelan relajarse en el hogar.

(Moreau 2021)) menciona que dentro de las desventajas de la red social se encuentra la sobrecarga de información: Siempre se encontraran personas en redes sociales tuiteando enlaces y publicando selfies como compartiendo clip de videos de YouTube, siendo bastante ruidoso. Sentirse agobiado por demasiados amigos de Facebook para seguir estando al día o demasiadas fotos de Instagram para navegar no es tan raro. Con la época, tendemos a juntar una enorme proporción de amigos y seguidores, y aquello puede ofrecer sitio a una gigantesca proporción de fuentes de noticias infladas con bastante contenido que no nos atrae en absoluto. Inconvenientes de privacidad: Se comparte tanto online en dichos días que los inconvenientes de privacidad se permanecen convirtiendo en una inquietud cada vez más grande. Inclusive hay inconvenientes en el trabajo luego de twittear algo inapropiado, compartir bastante con el público puede producir toda clase de inconvenientes que en ocasiones jamás se puede desbaratar. Presión social de los compañeros y acoso cibernético: Para los individuos que luchan por encajar con sus compañeros, en especial jóvenes y adultos adolescentes, la presión de hacer ciertas cosas o actuar de determinada forma podría ser todavía peor en las redes sociales

Cueto R. (2021) menciona que, en algunas ocasiones extremas, la abrumadora presión de encajar con los usuarios en las RS o transformarse en la finalidad de un ataque de ciberacoso puede ocasionar estrés grave, ansiedad e inclusive depresión. Incremento de las emociones de separación social: Ya que los individuos ahora permanecen conectados constantemente y puede abrir el perfil social de un amigo con un clic del ratón o un toque de su smartphone, es muchísimo más simple utilizar la relación online como sustituto de la relación presencial.

B.-Dimensiones

La primera dimensión es la **compulsión** donde existen diversas conductas que se manifiestan en acciones dirigidas a evitar situaciones donde se involucran emociones que no están dispuestos a sentir, una conducta compulsiva generalmente inadecuada de alta prioridad que se realiza evitando confrontar situaciones difíciles usualmente de naturaleza emocional. Garrido 2008 (p.112).

La segunda dimensión es la **Prioridad**: Fraile (2009), indica que las prioridades parten de una comparación. Una prioridad es algo relevante frente a otra cosa (p. 156). Cuando una persona se siente una y otra vez preocupado y evoca la actividad anterior online o adelanta la siguiente sesión; siente la obligación de pasar mayor tiempo en internet, dejando de realizar otras tareas perdiendo su inclinación hacia ellas y optando por pasar más tiempo en internet, para sentirse bien. (Aucay 2017).

La tercera dimensión es la **frecuencia**: definida como una magnitud medible de las repeticiones en un tiempo definido de un fenómeno o suceso. Garrido 2008. Está relacionado con el tiempo invertido en las redes sociales. (Aucay 2017)

2.2.2 Productividad

A.- Definiciones

Chiavenato (2011) La productividad es efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados para su producción. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los resultados deficientes de las técnicas de productividad de la mano de obra directa. (p. 231).

Gutiérrez (2010) “La productividad es el resultado de la utilización de recursos para generar resultados” (p.21)

Bain (1985) Indica que “la productividad es la integración de diferentes factores que se unen en lugar de trabajo”. (p.3)

Javier y Gómez (1991) indicaron que “la productividad es producir lo que el mercado necesita y hacerlo con la menor cantidad de recursos”. (p.32)

Según Pulido (2010), la productividad son los resultados que se obtienen de un sistema o proceso, esto quiere decir que al aumentar la productividad se logra alcanzar los objetivos que se propone una organización, considerando todos los recursos empleados, cuando medimos la productividad valoramos los recursos que se han utilizado para producir o generar cierto resultado.

Heizer y Render (2007), la productividad implica eficiencia dentro del proceso de transformación de los bienes y servicios, y se explica a la eficiencia como la manera correcta de realizar un trabajo, con la menor utilización de recursos y minimización de desperdicios. “Cuanto más eficazmente realicemos esta transformación, tanto más productivos seremos” (p. 16). La productividad puede entenderse como la relación entre lo producido y los factores de la producción, y básicamente existen dos maneras de incrementar la productividad según Heizer y Render (2007), la primera es mantener el nivel de producción con la menor utilización de factores de producción posibles, y la segunda implica el incrementar el nivel de producción con la misma cantidad de factores de producción

B.- Dimensiones

Eficiencia

Es la capacidad de reducir al mínimo la cantidad de recursos usados para alcanzar los objetivos o fines de la organización, es decir, hacer correctamente las cosas. Es un concepto que se refiere a " insumo-productos". Se puede hacer aumento de la eficiencia cuando:

- Logramos incrementar la cantidad de producto obtenidos manteniendo constante el volumen de recursos empleados.
- Mantenemos constante la cantidad de productos obtenidos disminuyendo la cantidad de recurso empleado

Por ejemplo, un gerente eficiente es el que obtiene producto, o resultado, medido en relación con el insumo (mano de obra, materiales y tiempo) usados para lograrlo. Los gerentes que pueden reducir al mínimo los costos de los recursos que se necesitan para alcanzar las metas están actuando eficientemente. Aun siendo una característica prioritaria la eficiencia en la administración y de los administradores, no es una cualidad suficiente. La administración y los administradores no solo deben de buscar

la eficiencia en sus acciones, sino que, además tienen que alcanzar los objetivos propuestos, es decir, tienen que ser eficaces.

Gutiérrez (2010) Muestra que “la eficiencia es el vínculo que existe entre el resultado obtenido y los recursos que se utilizaron”. (p.21)

Eficacia

Es la capacidad para determinar los objetivos apropiados, es decir, cuando se consiguen las metas que se habían definido. Estos dos conceptos están muy interrelacionados (eficiencia y eficacia) ya que la eficacia de un modelo, de un administrador, etc..., estará íntimamente unida a la necesidad de ser o no eficiente.

El ideal de este desempeño debe centrarse en ser eficaces de la forma más eficiente posible. Nos preguntábamos si podríamos ser eficientes sin ser eficaces. La respuesta es afirmativa, se puede ser eficiente sin ser eficaz. Se puede emplear bien los recursos sin conseguir los objetivos propuestos, y esto sucede cuando se es eficiente con metas equivocadas.

Gutiérrez (2010) Señala que “la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera después de realizar una acción determinada utilizando la menor cantidad de recursos para su consecución” (p.21)

Efectividad

Según Petro y Gardiner (2015) una gestión efectiva de las organizaciones requiere una gestión efectiva de sus proyectos. Esto incluye proyectos externos a la organización, los cuales son en su mayoría para generar ingresos, e internos con el propósito de mejorar, estructurar e involucrar procesos que conduzcan a la mejor eficiencia interna y efectividad en el éxito externo. El desempeño de un proyecto depende de la efectividad del equipo de trabajo, en tal sentido, el rendimiento de los individuos se resume en el resultado del equipo.

Se pueden tener en cuenta varios criterios que especifican si un resultado es efectivo o no.

Caciope y Stace (2009) consideran la eficacia como el cumplimiento de tareas y el logro de metas.

Mientras que Tengland, (2013) enfatiza en la efectividad como la “coordinación, compartir responsabilidades, y la decisión participativa. Por tal motivo, la gestión de proyectos tiene la función de hacer circular por cada una de sus áreas la importancia del esfuerzo y la disciplina para poder obtener mejores resultados y logros

satisfactorios, ya que es difícil mantener el mismo nivel de desempeño durante todo el ciclo de vida del proyecto

Gutiérrez (2010) Indica que “la efectividad es la obtención de objetivos importantes los cuales se deben de alcanzar” (p.21)

Aspectos claves en la productividad

Gómez (1991) A un grado determinado y estratégico son de sumo interés para incrementar la productividad los siguientes aspectos:

- a) Cantidad de productos y/o servicios entregados o prestados. La producción necesaria de forma que se solventen las necesidades de los usuarios
- b) Calidad del producto. Las descripciones técnicas que aseguran el buen funcionamiento del producto
- c) Oportunidad en la entrega. Debe de existir relación entre el período de solicitud del producto y la fecha de la entrega de este.
- d) Costos en los productos o servicios. Corresponde a la conexión que existe al gasto de los diferentes recursos (materiales, financieros, humanos, entre otros)
- e) Seguridad del sistema. Confianza en que los productos entregados cuentan con la garantía necesaria.
- f) Moral. Mejora en la motivación y actitud de los trabajadores hacia el servicio a los Beneficios de la productividad

Capriotti (2009) Muestra que el incremento de productividad impacta de manera positiva al desarrollo de diferentes actores. Entre los cuales son:

- a) Empleados. Mejoría en los salarios, condiciones laborales favorables, desarrollo de capacidades y competencias
- b) Empresas. Otorga crecimiento competitivo, incremento de utilidades y creación de nuevos puestos laborales
- c) Consumidores. Reducción de costos de bienes y servicios, oferta de mayor calidad en los bienes y servicios
- d) Gobierno. Ofrecimiento de mejores servicios a la ciudadanía, Incremento de programas sociales con el apoyo de la empresa privada.
- e) País. Mejoramiento en el nivel de vida de los ciudadanos y eliminación de conflictos entre la población. (p. 173)

Importancia de la productividad

Prokopenko (1989) indica que “la importancia de la productividad ha sido reconocida a nivel mundial debido a la directa influencia que existe entre el buen desempeño de las personas y la buena utilización de los recursos utilizados”. (p.6)

Indicadores de la productividad Bain (1985) Señala que; Los indicadores son muestras del desempeño de los trabajadores con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la entidad, para lo cual todos los miembros que participan en el proceso productivo deben de conocer y tener en claro cuáles son los objetivos institucionales para coadyuvar en la consecución de estos. (p.156)

Bain (1985) La evaluación de la productividad debe de contar con ciertos parámetros establecidos antes de brindar la información solicitada. Entre los cuales deben ser: Válidas. Deben de reflejar los cambios en cifras exactas en la productividad Completas. Deben de considerar todos los elementos que se incluyen dentro de los insumos y los resultados Comparables. Se debe de comparar con tiempos distintos y así poder establecer diferencias Integrales. Tomando en cuenta todas y cada una de las actividades a realizar Oportunas. Reducir el tiempo de respuesta entre la toma de muestra de la medición y la entrega de la información correspondiente Efectivas en su costo.

2.3 Bases filosóficas

En este mundo que se transforma a alta velocidad con nuevas y diferentes formas de hacer las cosas, es innegable que una organización, sin importar el tamaño del negocio ni el sector en el que se desempeñe, necesita identificar aquellas operaciones que no le agregan valor, así como aquellas actividades que se dejan de hacer por falta de tiempo o recursos, para lograr hacer más con menos y no morir en el intento.

¿Cómo hacerlo? La filosofía Lean Six Sigma propone la construcción de un ecosistema dentro de la empresa que maximiza el valor hacia el cliente y se soporta en tres pilares:

1. La transformación de la cultura interna de la organización. Enfocando todos los esfuerzos en desarrollar a los trabajadores, los que son el elemento más importante de esta filosofía.

2. Optimización de procesos para mejorar la rentabilidad.

3. La mejora en la calidad de productos y servicios para satisfacer al cliente.

Según la experiencia, una empresa puede llegar a reducir sus costos operativos de manera significativa mediante una minuciosa y profunda observación de sus procesos (sean primarios, de soporte o administrativos), pudiendo así conocer al detalle las actividades involucradas e identificar las ineficiencias, lo que en la metodología Lean se denomina desperdicios.

¿Qué es lo que frena a las empresas a conseguir una mayor productividad?

Esta filosofía identifica siete tipos de desperdicios originales.

1.-La sobreproducción, cuando haces más de lo que el cliente o el mercado pide, o lo haces antes del momento que es necesario.

2. El sobre inventario, el exceso de insumos, materia prima, producto en proceso o producto terminado, que tienes que guardar en algún lugar y es dinero estancado que no genera valor para la empresa.

3. Los defectos, desde errores de calidad en el proceso operativo que generan problemas en los productos o servicios, hasta errores de información que generan un incorrecto reporte de estados financieros.

4.- Las esperas o demoras. Que detienen el flujo de valor en los distintos procesos.

5. El sobre procesamiento, cuando haces más actividades de las que el cliente necesita.

6. El movimiento innecesario de personas. Mucho del tiempo de los trabajadores se mueven de un lugar a otro y no generan valor.

. El transporte innecesario de materiales o productos. Cuando se transporta materiales o productos entre plantas o entre almacenes, y no se entregan al cliente.

Actualmente, también se pueden reconocer dos tipos de desperdicios adicionales:

1. Desperdicio de talento: cuando se asignan funciones a personas que no tienen las habilidades y los conocimientos requeridos.

2. Desperdicio de energía. Cuando las máquinas y equipos están encendidos consumiendo energía, pero no están transformando ningún producto.

Identificando y eliminando uno o más desperdicios, según sea el caso, es posible elevar la productividad. Sin embargo, el mayor beneficio que una organización puede obtener es que, por medio de esta filosofía, que se mantiene vigente en el tiempo y es capaz de albergar a todas aquellas metodologías que aporten innovación y agilidad; se contribuye a mejorar la cultura de los colaboradores internos de la empresa, de los proveedores, de los clientes y hasta de los competidores.

Por cerca de 20 años esta filosofía, que es el resultado de una fórmula ganadora de velocidad y calidad, ha contribuido con el enfoque de dar agilidad y flujo continuo de valor a los procesos, alcanzando resultados concretos y de alto impacto que se miden a través de hacer más rentable a la empresa, reduciendo los costos operativos y generando mayor satisfacción de sus clientes, tanto internos como externos.

Con líderes comprometidos, que compartan una visión a largo plazo y tengan claro que sus colaboradores son el corazón que la mantendrá viva a lo largo del tiempo, se habrá conseguido una implementación exitosa. En pocas palabras: todos ganan.

2.4 Definición de términos básicos

Redes sociales

Las redes sociales se conocen como una sociedad virtual o lugar de perfiles, una red social es un portal web que centra a los individuos para dialogar, compartir ideas e intereses o hacer nuevos amigos.

Productividad

la productividad son los resultados que se obtienen de un sistema o proceso, esto quiere decir que al aumentar la productividad se logra alcanzar los objetivos que se propone una organización, considerando todos los recursos empleados, cuando medimos la productividad valoramos los recursos que se han utilizado para producir o generar cierto resultado

Eficiencia

Es el vínculo que existe entre el resultado obtenido y los recursos que se utilizaron

Eficacia

Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera después de realizar una acción utilizando la menor cantidad de recursos para su consecución

Efectividad

Obtención de objetivos importantes los cuales se deben de alcanzar

Compulsión

Existencia de diversas conductas que se manifiestan en acciones dirigidas

Prioridad

Indica que las prioridades parten de una comparación

2.5 Hipótesis de investigación**2.5.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Existe relación significativa entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
VI: SOCIALES	Compulsión	Dominio de redes.
	Prioridad	Selección de actividades
	Frecuencia	Días Horas Tipos de redes
VD: PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Cumplimiento de metas Recursos resultados
	Eficacia	Cumplimiento planes Logro de objetivos Acierto en consecución de tareas
	Efectividad	Tiempo Toma de decisiones Solución del problema

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

La investigación es de tipo sustantiva descriptiva tal como lo plantea Carrasco (2014) “Investigación sustantiva es aquella que se orienta a resolver problemas facticos, su propósito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas.” (p. 44) Así también es explicativa, dado que no solo va a describir el problema tratado, sino que busca que explicar las causas que originan la situación analizada.

3.1.2 Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo cuantitativo.

3.1.3 Nivel de Investigación

Según Arias. (2012) la finalidad de la investigación correlacional es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá una variable en un grupo de individuos, a partir del valor obtenido en la variable o variables relacionadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1.2 Diseño de la Investigación

Palella, Santa y Martins (2010) El diseño no experimental transversal es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen. (pag.87). Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población comprende a 90 trabajadores pertenecientes a la Oficina de imagen y Comunicaciones del Gobierno Regional de Lima

3.2.2 Muestra

Se está considerando la misma de la Población 90 trabajadores pertenecientes a la Oficina de imagen y Comunicaciones del Gobierno Regional de Lima

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos será la encuesta, el instrumento que se utilizara es el cuestionario.

En nuestro caso utilizaremos el cuestionario que según Carrasco (2013. P.318) indica que los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. Se utilizará la escala de Likert.

A. Validez del cuestionario

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0,723). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para evaluar las variables es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	Gl	90
	Sig.	,000

B. Confiabilidad del cuestionario

El estadístico de confiabilidad a emplear en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.881, lo cual dentro del análisis de confiabilidad

se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,881	31

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Después de haber aplicado los instrumentos para la recolección de datos necesarios se iniciará nuestro trabajo de procesamiento de la información, será necesario hacer uso de la estadística descriptiva, utilizando cuadros para poder tabular los resultados que se obtengan de aplicar las encuestas, Asimismo, se aplicará el sistema informático SPSS en su versión 24 para la contrastación de las hipótesis

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la productividad en función de las redes sociales

		Productividad					
		Alto		Promedio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Redes sociales	Nunca	0	0.0%	2	2.2%	2	2.2%
	Casi nunca	0	0.0%	24	26.7%	1	1.1%
	A veces	4	4.4%	41	45.6%	0	0.0%
	Casi siempre	14	15.6%	2	2.2%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		18	20.0%	69	76.7%	3	3.3%

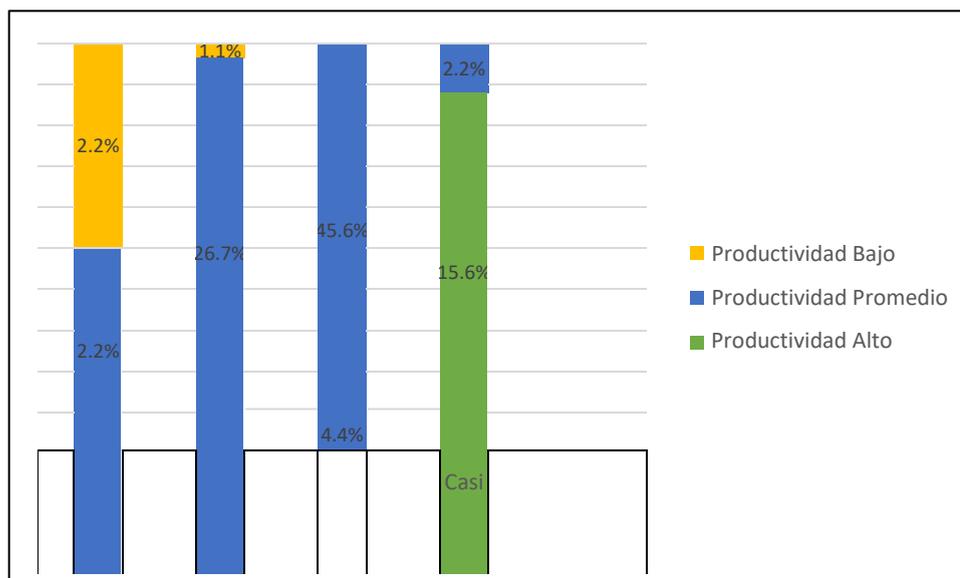


Figura 1. Productividad en función de las redes sociales

de tareas, utilizar más eficazmente su tiempo y sus recursos. En segundo lugar Se muestra en la Tabla 1 que de los 20 trabajadores que presentan una productividad alta el 15.6% determino que las redes sociales casi siempre les permite compartir conocimientos, recursos e información de forma rápida y sencilla y el 4.4% menciono que a veces las redes sociales pueden facilitar la coordinación, de los 69 trabajadores que evidencia una productividad promedio el 2.2% opina que las redes sociales proporcionan accesos a recursos, oportunidades de colaboración y otros beneficios, en el caso del 45.6% indico que a veces las redes permiten completar las tareas con mayor rapidez y el otro 28.9% asumió que nunca y casi nunca las redes sociales pueden ayudar a mantenerse informados sobre las nuevas tecnologías que puedan ayudarles a ser más eficientes. Por último, en el caso total de los trabajadores que presentan una productividad baja el 3.3% acoto que nunca y casi nunca el disponer una red de contactos puede contribuir a ampliar la gama de servicios ofrecidos por la entidad.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la eficiencia productividad en función de las redes sociales

		Eficiencia de la productividad					
		Alto		Promedio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Redes sociales	Nunca	0	0.0%	2	2.2%	2	2.2%
	Casi nunca	0	0.0%	25	27.8%	0	0.0%
	A veces	10	11.1%	35	38.9%	0	0.0%
	Casi siempre	15	16.7%	1	1.1%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		25	27.8%	63	70.0%	2	2.2%

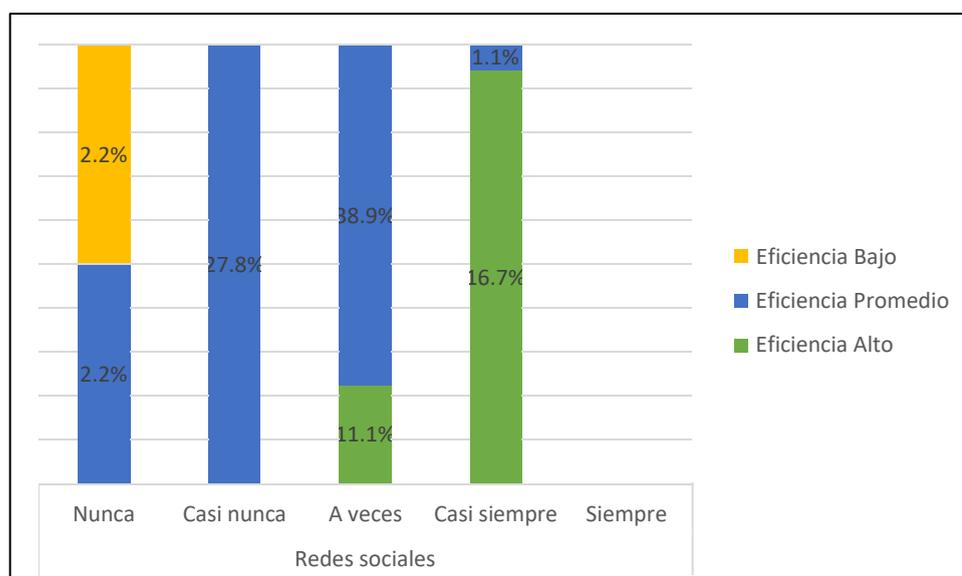


Figura 2. Eficiencia de la Productividad en función de las redes sociales

Se muestra en la Tabla 2 que de los 25 trabajadores que presentan una eficiencia alta el 16.7% determino que las redes sociales casi siempre les permite compartir conocimientos, recursos e información de forma rápida y sencilla y el 11.1% menciono que a veces las redes sociales pueden facilitar la coordinación de tareas, utilizar más eficazmente su tiempo y sus recursos. En segundo lugar, de los 63 trabajadores que evidencia una eficiencia promedio el 1.1% opina que las redes sociales proporcionan accesos a recursos, oportunidades de colaboración y otros beneficios, en el caso del 38.9% indico que a veces las redes permiten completar las tareas con mayor rapidez y el 30% asumió que nunca y casi nunca las redes sociales pueden ayudar a mantenerse informados sobre las nuevas tecnologías que puedan ayudarles a ser más eficientes. Por último, del total de los trabajadores que presentan una eficiencia baja el 2.2% acoto que nunca y casi nunca el disponer una red de contactos puede contribuir a ampliar la gama de servicios ofrecidos por la entidad.

Distribución de frecuencias de la eficacia de la productividad en función de las redes sociales

		Eficacia de la productividad					
		Alto		Promedio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Redes sociales	Nunca	1	1.1%	2	2.2%	1	1.1%
	Casi nunca	0	0.0%	24	26.7%	1	1.1%
	A veces	7	7.8%	38	42.2%	0	0.0%
	Casi siempre	13	14.4%	3	3.3%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		21	23.3%	67	74.4%	2	2.2%

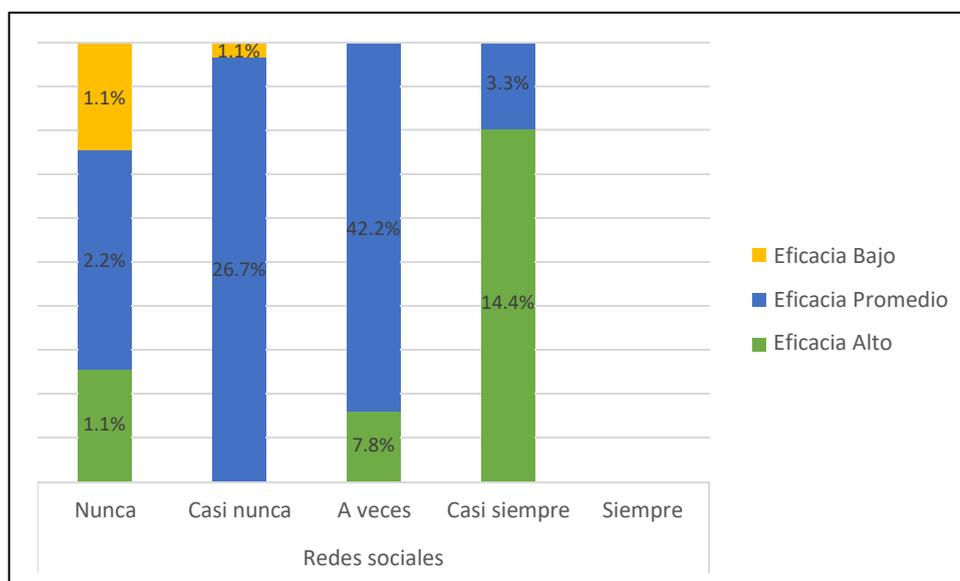


Figura 3. Eficacia de la Productividad en función de las redes sociales

Se muestra en la Tabla 3 que de los 21 trabajadores que presentan una eficiencia alta el 14.4% determino que las redes sociales casi siempre les permite compartir conocimientos, recursos e información de forma rápida y sencilla, el 7.8% menciono que a veces las redes sociales pueden facilitar la coordinación de tareas, utilizar más eficazmente su tiempo y sus recursos y el 1.1% determino que nunca. En segundo lugar, de los 67 trabajadores que evidencia una eficiencia promedio el 3.3% opina que las redes sociales proporcionan accesos a recursos, oportunidades de colaboración y otros beneficios, en el caso del 42.2% indico que a veces las redes permiten completar las tareas con mayor rapidez y el 28.9% asumió que nunca y casi nunca las redes sociales pueden ayudar a mantenerse informados sobre las nuevas tecnologías que puedan ayudarles a ser más eficientes. Por último, del total de los trabajadores

que presentan una eficacia baja el 2.2% acoto que nunca y casi nunca el disponer una red de contactos puede contribuir a ampliar la gama de servicios ofrecidos por la entidad.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la efectividad de la productividad en función de las redes sociales

		Efectividad					
		Alto		Promedio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Promedio de redes sociales	Nunca	0	0.0%	3	3.3%	1	1.1%
	Casi nunca	1	1.1%	23	25.6%	1	1.1%
	A veces	7	7.8%	38	42.2%	0	0.0%
	Casi siempre	15	16.7%	1	1.1%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		23	25.6%	65	72.2%	2	2.2%

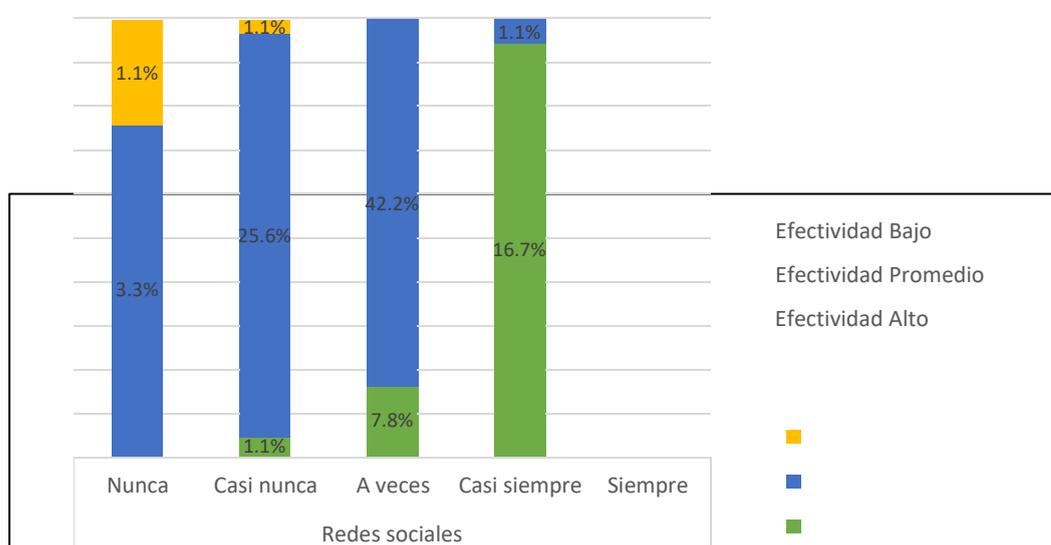


Figura 4. Efectividad de la Productividad en función de las redes sociales

Se muestra en la Tabla 4 que de los 23 trabajadores que presentan una efectividad alta el 16.7% determino que las redes sociales casi siempre les permite compartir conocimientos, recursos e información de forma rápida y sencilla, el 7.8% menciona que a veces las redes sociales pueden facilitar la coordinación de tareas, utilizar más eficazmente su tiempo y sus

recursos y el 1.1% determino que nunca. En segundo lugar, de los 65 trabajadores que evidencia una efectividad promedio el 1.1% opina que las redes sociales proporcionan accesos a recursos, oportunidades de colaboración y otros beneficios, en el caso del 42.2% indico que a veces las redes permiten completar las tareas con mayor rapidez y el 28.9% asumió que nunca y casi nunca las redes sociales pueden ayudar a mantenerse informados sobre las nuevas tecnologías que puedan ayudarles a ser más eficientes. Por último, del total de los trabajadores que presentan una eficacia baja el 2.2% acoto que nunca y casi nunca el disponer una red de contactos puede contribuir a ampliar la gama de servicios ofrecidos por la entidad.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Redes Sociales	0.064	90	.200*
Productividad	0.053	90	.200*
Eficiencia	0.076	90	.200*
Eficacia	0.087	90	0.090
Efectividad	0.072	90	.200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

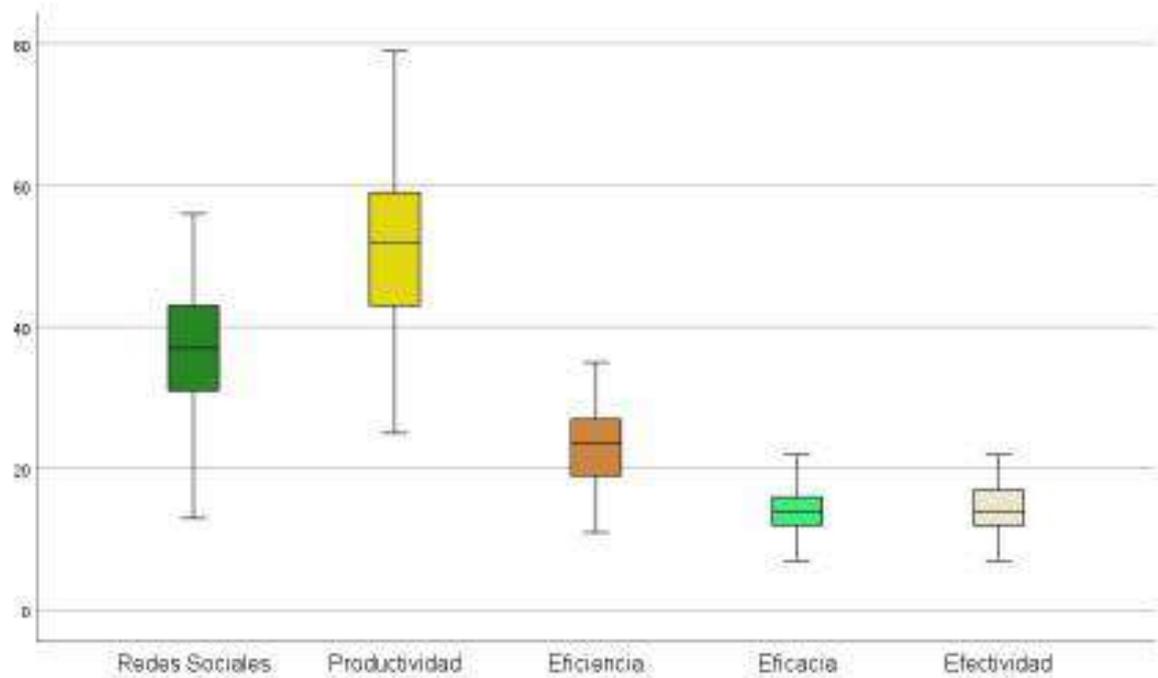


Figura 5. Comportamiento de normalidad

Hoy la prueba de normalidad se utiliza para determinar si un grupo de datos se distribuye normalmente. Se utiliza para evaluar si el conjunto de datos podría haber procedido de una distribución normal. La prueba de normalidad ayuda a determinar si una inferencia estadística realizada sobre una muestra de datos es válida, comprobando si los datos podrían haber procedido de una población distribuida normalmente también puede utilizarse para comparar distintos conjuntos de datos y determinar si las diferencias entre ellos podrían haberse producido por casualidad o no. En la Tabla 5 se presenta que los niveles de significancia están condicionados a valores mayores al establecido 0.05; por lo tanto, la Prueba a utilizar en la comprobación de hipótesis corresponde la Prueba de Pearson.

4.3. Análisis inferencial

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Ho: No existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Tabla 6

Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la productividad

		Redes Sociales	Productividad
Redes Sociales	Correlación de Pearson	1	.870**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	90	90
Productividad	Correlación de Pearson	.870**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

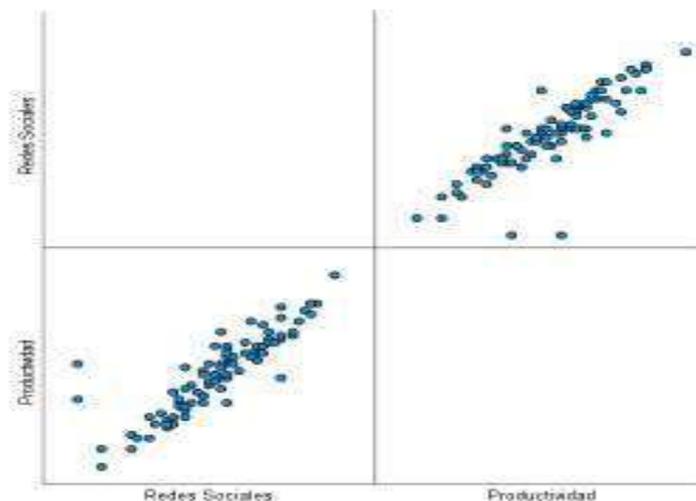


Figura 6. Dispersión de puntos de las redes sociales y la productividad

Del observado se evidencia que existe una correlación entre las redes sociales y la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.870. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 87%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis Especifica 1

Ha: Existe relación significativa entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Ho; No existe relación significativa entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Tabla 7

Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad

		Redes Sociales	Eficiencia
Redes Sociales	Correlación de Pearson	1	.846**
	Sig. (bilateral)		0.000

	N	90	90
Eficiencia	Correlación de Pearson	.846**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

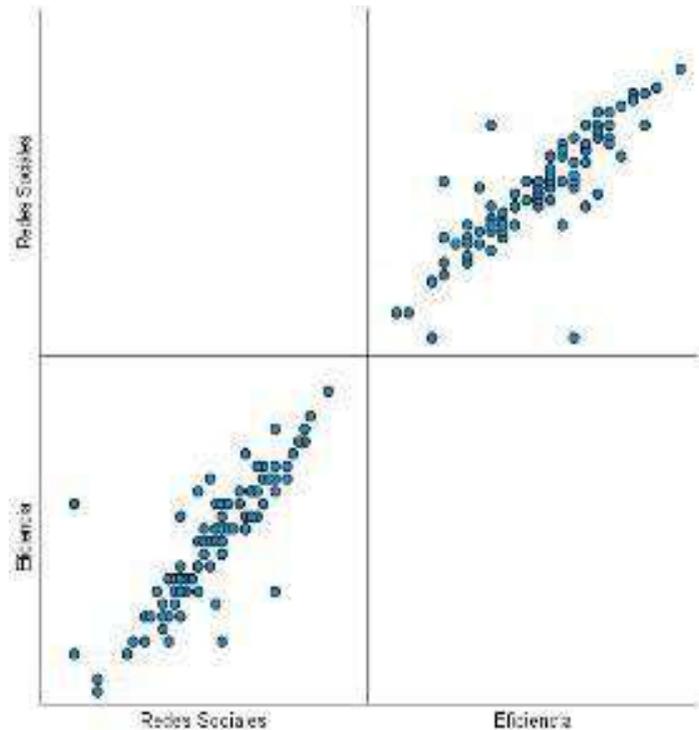


Figura 7. Dispersión de puntos de las redes sociales y la eficiencia productiva

Del observado se evidencia que existe una correlación entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.846. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 84.6%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Ho: No existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Tabla 8

Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la eficacia de la productividad

		Redes Sociales	Eficacia
Redes Sociales	Correlación de Pearson	1	.765**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	90	90
Eficacia	Correlación de Pearson	.765**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

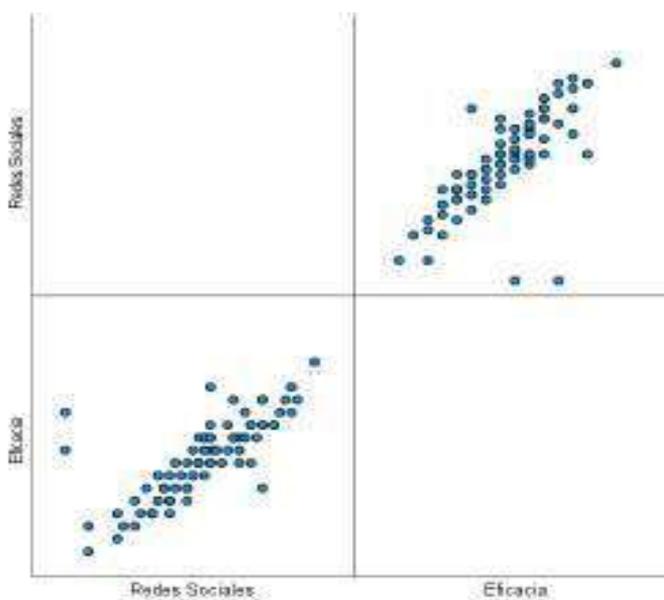


Figura 8. Dispersión de puntos de las redes sociales y la eficacia productividad

Del observado se evidencia que existe una correlación entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.765. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 76.5%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis Especifica 3

Ha: Existe relación significativa entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Ho; No existe relación significativa entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Tabla 9

Pruebas de Pearson entre las redes sociales y la efectividad de la productividad

		Redes Sociales	Efectividad
Redes Sociales	Correlación de Pearson	1	.847**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	90	90
Efectividad	Correlación de Pearson	.847**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

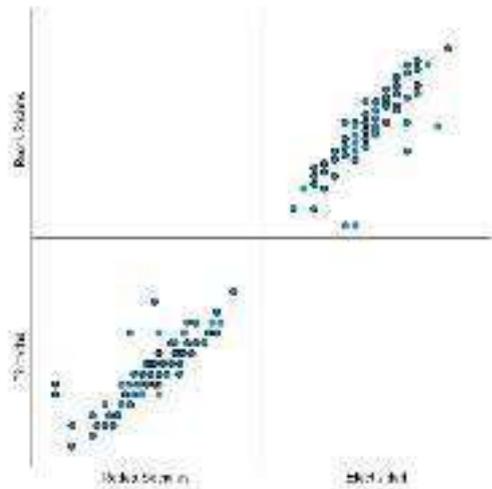


Figura 9. Dispersión de puntos de las redes sociales y la eficacia productiva

Del observado se evidencia que existe una correlación entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.847. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 84.7%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En cuanto a la productividad en función de las redes sociales de los 21 trabajadores que presentan una eficiencia alta el 14.4% determino que las redes sociales casi siempre les permite compartir conocimientos, recursos e información de forma rápida y sencilla, el 7.8% menciono que a veces las redes sociales pueden facilitar la coordinación de tareas, utilizar más eficazmente su tiempo y sus recursos y el 1.1% determino que nunca. En segundo lugar, de los 67 trabajadores que evidencia una eficiencia promedio el 3.3% opina que las redes sociales proporcionan accesos a recursos, oportunidades de colaboración y otros beneficios, en el caso del 42.2% indico que a veces las redes permiten completar las tareas con mayor rapidez y el 28.9% asumió que nunca y casi nunca las redes sociales pueden ayudar a mantenerse informados sobre las nuevas tecnologías que puedan ayudarles a ser más eficientes. Por último, del total de los trabajadores que presentan una eficacia baja el 2.2% acoto que nunca y casi nunca el disponer una red de contactos puede contribuir a ampliar la gama de servicios ofrecidos por la municipalidad.

Con respecto a otros autores como Alvarado (2018) en su investigación concluyo que el nivel del uso de las redes sociales influye en horario de trabajo en la productividad de los colaboradores de la empresa “Marco ALDANY S.A.C.” filiar Trujillo, es alto, en el sentido de que la merma de la productividad que muestra los colaboradores se debe justamente por distracción en el momento de realizar un servicio al cliente; Sagar (2020) concluyo que el uso de TIC tuvo una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral, (b) la disponibilidad de TIC tuvo una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral, (c) los usos de internet para procesos en la empresa tuvieron una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral, (d) las habilidades o capacidades para uso de las TIC tuvieron una relación positiva débil y significativa con el desempeño laboral; corroborando estos resultados con los obtenidos en la presente investigación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Quedó demostrado que existe una correlación entre las redes sociales y la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.870. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 87%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Quedó demostrado que existe una correlación entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.846. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 84.6%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima

Quedó demostrado que existe una correlación entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.765. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 76.5%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

Quedó demostrado que existe una correlación entre las redes sociales y la eficiencia de la productividad con un valor obtenido por la Prueba de Pearson de 0.847. lo que implica que presenta un grado positivo alto de 84.7%, dicha correlación es significativo motivo por el cual su nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima.

6.2 Recomendaciones

Desde la aparición del internet y las redes sociales, Celaya (2011) nos dice que las empresas están experimentando cambios en los hábitos y costumbres de los consumidores, ya que se está modificando el modo en que se comunican con su público objetivo, por ello, se recomienda que todas las instituciones logren adaptarse a este nuevo canal de comunicación, cuenten con un sitio web y plataformas de redes sociales actualizadas, caso contrario, corren el riesgo de perder la confianza y su inexistencia en el mundo digital; usar las redes sociales para generar contenido de alta calidad, dado que los usuarios al momento de buscar información de su preferencia muestran diferentes expectativas acerca de lo que quieren encontrar, para esto deberán contar una fuente de información confiable, asociándola a sus objetivos. Mejorar en los trabajadores la comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros como cumplimiento de metas al tiempo indicado.

Se les recomienda usar las redes sociales con contenidos siempre actualizados, para esto deberán de revisar sus artículos o publicaciones en busca de aquellos que han recibido más aceptación por parte de la audiencia. Una vez que los hayan encontrado, deben aplicarles las actualizaciones necesarias (por ejemplo, añadir datos que hayan surgido luego de su publicación). Una vez que sus artículos o publicaciones más exitosos estén listos, puedes pasar a republicarlos en sus redes sociales (Instagram, Facebook).

La institución debe brindar capacitaciones o charlas a sus colaboradores referente a la importancia e influencia que hoy en día tienen las redes sociales como nuevo canal de comunicación, ya que existen casos de instituciones que han visto dañada su reputación por publicaciones desatinadas de los colaboradores, debido a que no son conscientes de la magnitud del impacto de las redes sociales en el día a día. Además, los colaboradores deberían ser los principales aliados en el cuidado de la reputación de la institución

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Aucay E. (2017) Level of use of social networks in the communication process in the micro and small sized enterprises of Cuenca.. Rev. Ciencias de la Administración y Economía. 7(14).
<https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/14.2017.04>
- Arias (2012) El problema de investigacion; Venezuela: EDIT. Episteme C.A.
(2014) Metodología de la investigacion; Lima: Editorial San Marcos
- Capriotti, P (2009) Branding Corporativo, Fundamentos para la gestión estratégica la identidad corporativa (1ª ed.). Chile: Andros.
- Cueto R. (2021) Influencia de las redes sociales en el trabajo de profesionales de la información especializados en salud. [Tesis] Universidad de Málaga.
Disponible: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/22239>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Novena edición.
México
- Fraile, J. (2009). Videojuegos y aprendizaje. VILLARKOL.Tic. Recuperado en abril 10, 2009 disponible en <http://villalkortic.blogspot.com/>
- Garrido, J. (2008). Con el dedo en la pantalla. El uso de un videojuego de estrategia de mediación de aprendizajes curriculares. Revista Electrónica Teoría de la Educación 9 (3), 111-113 recuperado en septiembre, 4 2009, disponible en <http://ww.usual.es/teoriaeducacion>.
- Gutiérrez, H (2010) Calidad Total y Productividad. (3ª ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) metodología de la Investigacion: 6ta.Edic.
México; McGraw Hill
- Heizer, J. y Render, B. (2007). Dirección de la producción y de operaciones

Decisiones estratégicas. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Javier, F y Gómez, L. (1991) Indicadores de Calidad y productividad en la Empresa.

(1ª ed.). Venezuela: Editorial Nuevos Tiempos Lamas

MINSA. (2018) Sistema de gestión de la calidad en salud y las redes sociales. Minsa.

Consultado el 25 de abril del 2022.

http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/000_SGCALIDD-1.pdf

Moreau E. (2021) Los pros y contras de las redes sociales y salud. LIFEWIRE.

Consultado el 26 de abril del 2022.

<https://www.lifewire.com/advantagesand-disadvantages-of-social-networking-3486020>

Parella, Martins (2010) Metodología de la investigación cuantitativa;

Caracas: FEDUPEL

Prokopenko, J. (1991). La gestión de la productividad. México: Limusa. McGraw-

Hill

Young, K. S. (1998b). Internet addiction: the emergence of a new clinical disorder.

Cyber

Psychology and Behavior, 1 (3), 237-244. Young, K. S. (2004). Internet addiction:

The consequences of a new clinical phenomena. American Behavioral

Scientist, 4 (4), 402-415. doi: 10.1177/0002764204270278

7.2 Fuentes electrónicas

Álvarez S. (2021) en su tesis titulada “*Comunicación Interna y Productividad del Personal Administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología*”.

Aprobado por Universidad Inca Garcilaso de la Vega, recuperado de:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6047/TESIS_ALVAREZ%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarado N. (2018) en su tesis titulada “*Factores que influyen en la*

Productividad por el Uso de las Redes Sociales en horario de Trabajo de la Empresa Marco . S. A. C. Trujillo – 2018". Aprobado por la Universidad Alas Peruanas. Recuperado de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/3295/Tesis_Redes_Sociales_Empresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gambetta M. (2019) en su tesis titulada "*Efectos de las redes sociales de investigación y de la gestión del conocimiento en la productividad investigadora*". Aprobado por la Universidad ORT Uruguay recuperado de:

<https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/4089/Material%20completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Gramajo E. (2017) en su tesis titulada "*Opinión de los jefes sobre el uso de redes sociales por parte de los colaboradores en horas de trabajo.*"

Aprobado por la Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:

Paredes J. (2018) en su tesis titulada "*Diseño de una propuesta de marketing digital para la organización visión creativa*" Aprobado por la Universidad Autónoma de Occidente, recuperado de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10209/T07860.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Sagar (2020) Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima Metropolitana; recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/a26e3f31-5c88-4f1d-970b-2ac65d37d8be>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre las Redes sociales y la Productividad laboral de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las Redes sociales y eficiencia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p> <p>Existe relación significativa entre las Redes sociales y la eficacia de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p> <p>Existe relación significativa entre las Redes sociales y la efectividad de los trabajadores de la oficina de comunicaciones e imagen institucional del Gobierno Regional de Lima</p>	<p>Variables de estudio:</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Redes Sociales</p> <p>Dimensiones: Compulsión Prioridad frecuencia</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones: Eficiencia Eficacia Efectividad</p>	<p>La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, descriptiva explicativa, transversal.</p> <p>Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Esto significa que se trata de estudios donde no se hace variar de forma intencional a las variables independientes para ver su influencia sobre otras variables.</p> <p>Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>La presente investigación tiene un enfoque cualitativo cuantitativo</p> <p>La Población está conformada por 90 trabajadores y la muestra por la misma cantidad de la población 90 trabajadores</p>

ANEXO 02

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre

“REDES SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA”

El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad. A continuación, observara preguntas, marque con una X la opción que usted considere que describa mejor su opinión de acuerdo con la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Redes Sociales					
Dimensión: Compulsión					
1.-Utilizas las redes sociales como un medio para entablar conversación con las demás áreas de tu centro laboral					
2.- Consideras de un nivel importante el uso del internet en el trabajo					
3.- Te mortifica que cuando necesites el uso de alguna red, esta no se encuentre disponible					
4.-Visitas permanentemente las redes sociales					
Dimensión: Prioridad					

5. cuando tienes que realizar alguna actividad laboral, primero ingresas a redes sociales					
6- En el trabajo le dedicas y tiempo a las redes sociales					
7.- Tus compañeros de trabajo permanecen mucho tiempo en redes sociales					
8.-Consideras que las redes sociales pueden ser adictivas					
9.- En ocasiones faltas al trabajo por haberte desvelado en las redes sociales					
Dimensión: Frecuencia					
10.-En tu centro laboral te encuentras conectado siempre a las redes sociales					
11.- Utilizas las redes sociales para buscar información laboral					
12.-Utilizas las redes sociales para publicación de actividades laborales, o un medio de mantenerse informado					
13.-Utilizas las redes sociales para chatear con compañeros de trabajo					
Productividad					
Dimensión: Eficiencia					
14. El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido					
15.- Se siente motivado por la Dirección para cumplir sus metas					
16.- La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad					
17.- Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales					
18.- La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos					
19.- Cuando necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente					

20.- los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados					
21.- Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos					
Dimensión: Eficacia					
22.- El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad					
23.- Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes					
24.-El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral					
25.- Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad					
26.- Las tareas que realizo incrementa mi vocación de servicio					
Dimensión: Efectividad					
27.- La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones					
28.- Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas					
29.- Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo					
30.- Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado					
31.- Cuando se le ofrece una posible solución de algún inconveniente a la dirección, es recibida gratamente					

ANEXO 3. BASE DE DATOS DESCRIPTIVOS DE LAS REDES SOCIALES

Tabla

Redes sociales y dimensiones

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Redes sociales	4	4.4%	25	27.8%	45	50.0%	16	17.8%	0	0.0%
Compulsión	4	4.4%	23	25.6%	39	43.3%	23	25.6%	1	1.1%
Prioridad	3	3.3%	24	26.7%	50	55.6%	13	14.4%	0	0.0%
Frecuencia	4	4.4%	20	22.2%	42	46.7%	24	26.7%	0	0.0%

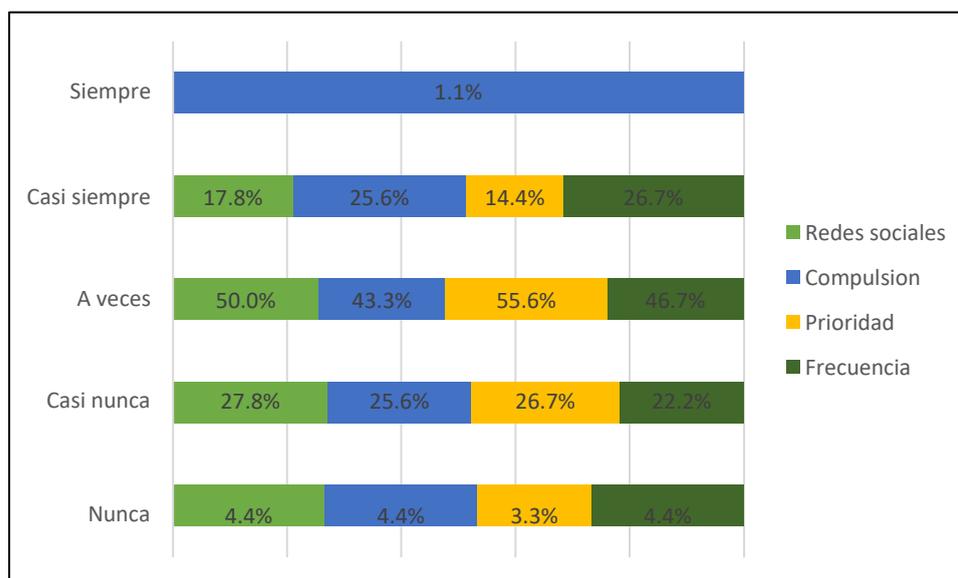


Figura. Redes sociales y dimensiones

Según la Tabla el 50% opina que las redes sociales pueden ser una herramienta útil para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad. Las redes sociales permiten a los empleados comunicarse de forma rápida y eficiente con sus colegas, compartir ideas y conocimientos colaborar en proyectos conjuntos y participar en discusiones en línea, esto puede ayudar a aumentar la productividad y mejorar el rendimiento en línea. En referencia a las dimensiones recae el grupo predominante en la opción a veces siendo para la compulsión dado por el 43.3%, en el caso de la prioridad dado por el 55.6% y en el caso de la frecuencia representado por el 46.7%.

ANEXO 4. DATOS DESCRIPTIVOS DE LA PRODUCTIVIDAD

Tabla

Productividad y dimensiones

	Alto		Promedio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Productividad	18	20.0%	69	76.7%	3	3.3%
Eficiencia	25	27.8%	63	70.0%	2	2.2%
Eficacia	21	23.3%	67	74.4%	2	2.2%
Efectividad	23	25.6%	65	72.2%	2	2.2%

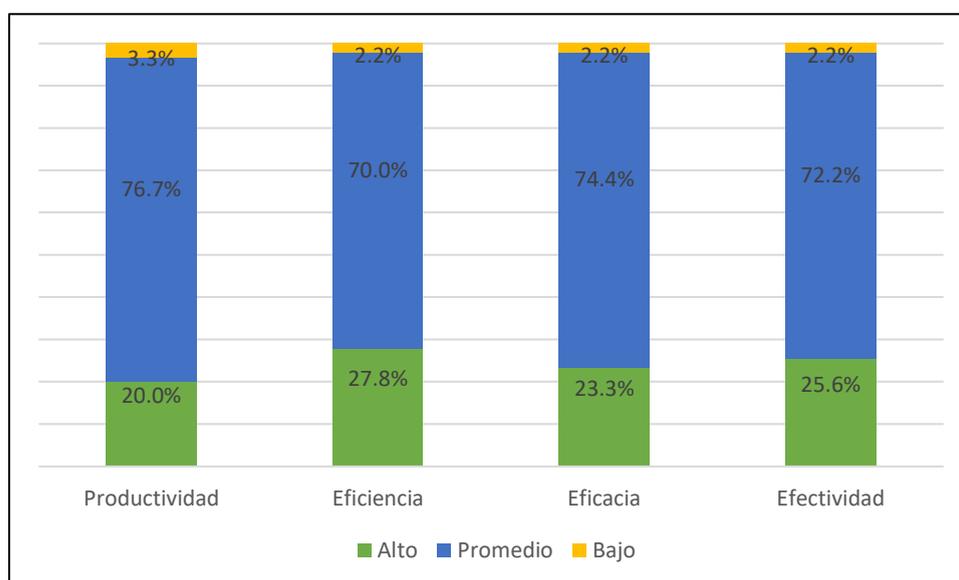


Figura. Productividad y dimensiones

Según la Tabla se observa que el 76.7% asume que, si los trabajadores dedican demasiado tiempo a navegar por las redes sociales, esto afectará su productividad ya que desviarán la atención de su trabajo, por otro lado, el uso adecuado de las redes sociales para promover el trabajo de la municipalidad, comunicar información importante y compartir conocimientos y experiencias con otros miembros del trabajo, pueden contribuir a aumentar la productividad de los trabajadores. En referencia a las dimensiones recae el grupo predominante en la el nivel promedio siendo para la eficacia dado por el 74.4%, en el caso de la eficiencia dado por el 70% y en el caso de la efectividad representado por el 72.2%.

ANEXO 5. BASE DE DATOS

Rede s Sociale s	Prome dio de redes sociale s	Compul sión	Promed io de compuls ion	p 1	p 2	p 3	p 4	Priori dad	Prome dio de Priori dad	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	Frecue ncia	Prome dio de frecuen cia	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3
36	3	6	2	1	2	1	2	14	3	2	1	5	2	4	16	4	3	4	4	5
34	3	6	2	3	1	1	1	14	3	1	2	4	5	2	14	4	3	3	4	4
47	4	15	4	3	4	3	5	21	4	4	3	4	5	5	11	3	2	1	5	3
43	3	13	3	4	2	2	5	18	4	4	3	2	4	5	12	3	1	3	5	3
45	4	20	5	5	5	5	5	13	3	3	1	2	5	2	12	3	5	1	4	2
42	3	14	4	3	5	5	1	13	3	1	5	4	2	1	15	4	4	4	5	2
31	2	9	2	2	2	2	3	13	3	1	4	1	4	3	9	2	3	3	2	1
43	3	15	4	2	5	3	5	15	3	3	5	1	3	3	13	3	4	3	1	5
38	3	10	3	5	3	1	1	14	3	3	4	1	4	2	14	4	4	2	3	5
38	3	7	2	2	2	1	2	20	4	3	2	5	5	5	11	3	3	3	2	3
37	3	10	3	2	3	4	1	14	3	4	3	1	5	1	13	3	3	2	4	4
38	3	12	3	4	2	2	4	13	3	4	1	5	1	2	13	3	5	2	5	1
13	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
37	3	12	3	2	2	5	3	13	3	2	2	5	3	1	12	3	2	2	5	3
13	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
27	2	8	2	1	1	3	3	11	2	1	1	3	3	3	8	2	1	1	3	3
37	3	11	3	4	1	4	2	15	3	4	1	4	2	4	11	3	4	1	4	2
45	3	14	4	4	5	3	2	17	3	4	5	3	2	3	14	4	4	5	3	2
37	3	12	3	4	3	4	1	13	3	4	3	4	1	1	12	3	4	3	4	1
44	3	13	3	5	5	1	2	18	4	5	5	1	2	5	13	3	5	5	1	2
29	2	8	2	1	3	3	1	13	3	1	3	3	1	5	8	2	1	3	3	1
28	2	9	2	2	3	1	3	10	2	2	3	1	3	1	9	2	2	3	1	3
38	3	12	3	1	4	3	4	14	3	1	4	3	4	2	12	3	1	4	3	4
30	2	9	2	1	4	2	2	12	2	1	4	2	2	3	9	2	1	4	2	2
49	4	16	4	5	1	5	5	17	3	5	1	5	5	1	16	4	5	1	5	5
28	2	9	2	2	2	4	1	10	2	2	2	4	1	1	9	2	2	2	4	1
34	3	10	3	4	3	2	1	14	3	4	3	2	1	4	10	3	4	3	2	1
49	4	16	4	2	5	5	4	17	3	2	5	5	4	1	16	4	2	5	5	4
32	2	10	3	5	1	1	3	12	2	5	1	1	3	2	10	3	5	1	1	3
30	2	9	2	1	1	4	3	12	2	1	1	4	3	3	9	2	1	1	4	3
32	2	9	2	3	2	1	3	14	3	3	2	1	3	5	9	2	3	2	1	3
43	3	14	4	3	4	5	2	15	3	3	4	5	2	1	14	4	3	4	5	2
35	3	11	3	4	1	4	2	13	3	4	1	4	2	2	11	3	4	1	4	2
31	2	10	3	5	3	1	1	11	2	5	3	1	1	1	10	3	5	3	1	1
53	4	17	4	5	5	4	3	19	4	5	5	4	3	2	17	4	5	5	4	3

47	4	14	4	4	4	5	1	19	4	4	4	5	1	5	14	4	4	4	5	1
29	2	8	2	2	3	2	1	13	3	2	3	2	1	5	8	2	2	3	2	1
29	2	9	2	2	1	1	5	11	2	2	1	1	5	2	9	2	2	1	1	5
44	3	14	4	3	5	3	3	16	3	3	5	3	3	2	14	4	3	5	3	3
52	4	16	4	5	5	1	5	20	4	5	5	1	5	4	16	4	5	5	1	5
42	3	13	3	2	4	2	5	16	3	2	4	2	5	3	13	3	2	4	2	5
42	3	13	3	4	3	2	4	16	3	4	3	2	4	3	13	3	4	3	2	4
52	4	16	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	5	4	16	4	3	4	4	5
50	4	16	4	5	2	5	4	18	4	5	2	5	4	2	16	4	5	2	5	4
25	2	7	2	3	1	2	1	11	2	3	1	2	1	4	7	2	3	1	2	1
47	4	14	4	5	1	4	4	19	4	5	1	4	4	5	14	4	5	1	4	4
44	3	14	4	2	4	3	5	16	3	2	4	3	5	2	14	4	2	4	3	5
31	2	10	3	4	1	3	2	11	2	4	1	3	2	1	10	3	4	1	3	2
17	1	5	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1
36	3	11	3	2	5	2	2	14	3	2	5	2	2	3	11	3	2	5	2	2
38	3	11	3	3	5	2	1	16	3	3	5	2	1	5	11	3	3	5	2	1
26	2	8	2	3	1	3	1	10	2	3	1	3	1	2	8	2	3	1	3	1
45	3	14	4	4	2	3	5	17	3	4	2	3	5	3	14	4	4	2	3	5
34	3	11	3	5	1	1	4	12	2	5	1	1	4	1	11	3	5	1	1	4
56	4	17	4	5	5	3	4	22	4	5	5	3	4	5	17	4	5	5	3	4
22	2	6	2	1	1	2	2	10	2	1	1	2	2	4	6	2	1	1	2	2
47	4	15	4	3	4	3	5	17	3	3	4	3	5	2	15	4	3	4	3	5
38	3	11	3	4	2	2	3	16	3	4	2	2	3	5	11	3	4	2	2	3
30	2	9	2	2	5	1	1	12	2	2	5	1	1	3	9	2	2	5	1	1
31	2	10	3	3	5	1	1	11	2	3	5	1	1	1	10	3	3	5	1	1
35	3	11	3	5	1	4	1	13	3	5	1	4	1	2	11	3	5	1	4	1
31	2	10	3	3	2	1	4	11	2	3	2	1	4	1	10	3	3	2	1	4
36	3	11	3	5	1	3	2	14	3	5	1	3	2	3	11	3	5	1	3	2
39	3	12	3	4	5	2	1	15	3	4	5	2	1	3	12	3	4	5	2	1
51	4	16	4	5	5	2	4	19	4	5	5	2	4	3	16	4	5	5	2	4
39	3	12	3	5	3	1	3	15	3	5	3	1	3	3	12	3	5	3	1	3
37	3	11	3	1	3	4	3	15	3	1	3	4	3	4	11	3	1	3	4	3
38	3	12	3	5	1	3	3	14	3	5	1	3	3	2	12	3	5	1	3	3
40	3	13	3	4	4	2	3	14	3	4	4	2	3	1	13	3	4	4	2	3
43	3	14	4	3	5	2	4	15	3	3	5	2	4	1	14	4	3	5	2	4
29	2	9	2	1	2	3	3	11	2	1	2	3	3	2	9	2	1	2	3	3
41	3	12	3	1	5	3	3	17	3	1	5	3	3	5	12	3	1	5	3	3
41	3	13	3	4	4	4	1	15	3	4	4	4	1	2	13	3	4	4	4	1
35	3	10	3	2	4	3	1	15	3	2	4	3	1	5	10	3	2	4	3	1

31	2	9	2	1	4	3	1	13	3	1	4	3	1	4	9	2	1	4	3	1
42	3	13	3	1	3	4	5	16	3	1	3	4	5	3	13	3	1	3	4	5
47	4	15	4	1	5	5	4	17	3	1	5	5	4	2	15	4	1	5	5	4
34	3	11	3	3	1	5	2	12	2	3	1	5	2	1	11	3	3	1	5	2
46	4	15	4	5	4	3	3	16	3	5	4	3	3	1	15	4	5	4	3	3
33	3	10	3	2	1	4	3	13	3	2	1	4	3	3	10	3	2	1	4	3
38	3	11	3	3	4	2	2	16	3	3	4	2	2	5	11	3	3	4	2	2
22	2	7	2	1	4	1	1	8	2	1	4	1	1	1	7	2	1	4	1	1
36	3	11	3	3	1	3	4	14	3	3	1	3	4	3	11	3	3	1	3	4
38	3	12	3	2	2	5	3	14	3	2	2	5	3	2	12	3	2	2	5	3
17	1	4	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1
25	2	8	2	2	1	3	2	9	2	2	1	3	2	1	8	2	2	1	3	2
28	2	9	2	4	1	2	2	10	2	4	1	2	2	1	9	2	4	1	2	2
23	2	7	2	4	1	1	1	9	2	4	1	1	1	2	7	2	4	1	1	1
34	3	11	3	5	2	2	2	12	2	5	2	2	2	1	11	3	5	2	2	2
52	4	17	4	5	4	5	3	18	4	5	4	5	3	1	17	4	5	4	5	3

Productividad	Eficiencia	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	p2 0	p2 1	Eficacia	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	Efectividad	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1
59	28	4	2	5	3	4	5	3	2	16	4	4	2	5	1	15	1	5	3	1	5
52	27	4	2	2	4	4	5	2	4	11	1	4	1	3	2	14	2	2	3	2	5
50	19	2	1	3	2	3	3	4	1	12	1	1	2	5	3	19	4	4	1	5	5
59	27	3	1	5	5	5	2	5	1	16	1	4	3	3	5	16	4	5	3	3	1
61	28	2	3	5	3	1	4	5	5	14	1	5	1	5	2	19	5	5	4	2	3
66	30	5	5	5	3	3	3	1	5	19	2	4	3	5	5	17	2	5	5	2	3
53	25	3	4	3	5	2	1	3	4	10	3	2	1	2	2	18	4	2	4	3	5
55	27	2	4	2	4	5	4	2	4	14	4	5	2	2	1	14	4	1	1	3	5
59	24	2	3	4	2	5	1	2	5	17	5	5	1	1	5	18	5	3	3	2	5
43	15	2	1	1	1	1	2	5	2	15	2	3	1	4	5	13	3	4	3	2	1
63	26	5	1	1	5	4	4	3	3	16	5	3	3	4	1	21	5	4	2	5	5
54	22	1	1	1	5	5	3	3	3	20	5	1	5	4	5	12	2	1	2	4	3
44	14	1	1	2	2	2	3	1	2	18	3	3	2	5	5	12	2	2	2	5	1
47	18	1	3	4	4	2	2	1	1	16	2	2	5	3	4	13	2	2	5	3	1
54	26	2	5	5	3	3	4	3	1	15	3	3	3	3	3	13	1	4	4	3	1
40	19	3	4	2	4	1	2	2	1	12	1	1	3	3	4	9	1	1	3	3	1
54	24	4	1	4	2	4	4	1	4	15	4	1	4	2	4	15	4	1	4	2	4

63	29	4	5	3	2	3	4	5	3	17	4	5	3	2	3	17	4	5	3	2	3
50	24	4	3	4	1	1	4	3	4	13	4	3	4	1	1	13	4	3	4	1	1
65	29	5	5	1	2	5	5	5	1	18	5	5	1	2	5	18	5	5	1	2	5
46	20	1	3	3	1	5	1	3	3	13	1	3	3	1	5	13	1	3	3	1	5
36	16	2	3	1	3	1	2	3	1	10	2	3	1	3	1	10	2	3	1	3	1
50	22	1	4	3	4	2	1	4	3	14	1	4	3	4	2	14	1	4	3	4	2
43	19	1	4	2	2	3	1	4	2	12	1	4	2	2	3	12	1	4	2	2	3
62	28	5	1	5	5	1	5	1	5	17	5	1	5	5	1	17	5	1	5	5	1
38	18	2	2	4	1	1	2	2	4	10	2	2	4	1	1	10	2	2	4	1	1
51	23	4	3	2	1	4	4	3	2	14	4	3	2	1	4	14	4	3	2	1	4
63	29	2	5	5	4	1	2	5	5	17	2	5	5	4	1	17	2	5	5	4	1
43	19	5	1	1	3	2	5	1	1	12	5	1	1	3	2	12	5	1	1	3	2
42	18	1	1	4	3	3	1	1	4	12	1	1	4	3	3	12	1	1	4	3	3
48	20	3	2	1	3	5	3	2	1	14	3	2	1	3	5	14	3	2	1	3	5
57	27	3	4	5	2	1	3	4	5	15	3	4	5	2	1	15	3	4	5	2	1
48	22	4	1	4	2	2	4	1	4	13	4	1	4	2	2	13	4	1	4	2	2
42	20	5	3	1	1	1	5	3	1	11	5	3	1	1	1	11	5	3	1	1	1
71	33	5	5	4	3	2	5	5	4	19	5	5	4	3	2	19	5	5	4	3	2
70	32	4	4	5	1	5	4	4	5	19	4	4	5	1	5	19	4	4	5	1	5
46	20	2	3	2	1	5	2	3	2	13	2	3	2	1	5	13	2	3	2	1	5
37	15	2	1	1	5	2	2	1	1	11	2	1	1	5	2	11	2	1	1	5	2
59	27	3	5	3	3	2	3	5	3	16	3	5	3	3	2	16	3	5	3	3	2
71	31	5	5	1	5	4	5	5	1	20	5	5	1	5	4	20	5	5	1	5	4
56	24	2	4	2	5	3	2	4	2	16	2	4	2	5	3	16	2	4	2	5	3
57	25	4	3	2	4	3	4	3	2	16	4	3	2	4	3	16	4	3	2	4	3
71	31	3	4	4	5	4	3	4	4	20	3	4	4	5	4	20	3	4	4	5	4
66	30	5	2	5	4	2	5	2	5	18	5	2	5	4	2	18	5	2	5	4	2
39	17	3	1	2	1	4	3	1	2	11	3	1	2	1	4	11	3	1	2	1	4
67	29	5	1	4	4	5	5	1	4	19	5	1	4	4	5	19	5	1	4	4	5
57	25	2	4	3	5	2	2	4	3	16	2	4	3	5	2	16	2	4	3	5	2
41	19	4	1	3	2	1	4	1	3	11	4	1	3	2	1	11	4	1	3	2	1
25	11	2	1	1	1	2	2	1	1	7	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	2
51	23	2	5	2	2	3	2	5	2	14	2	5	2	2	3	14	2	5	2	2	3
58	26	3	5	2	1	5	3	5	2	16	3	5	2	1	5	16	3	5	2	1	5
37	17	3	1	3	1	2	3	1	3	10	3	1	3	1	2	10	3	1	3	1	2
60	26	4	2	3	5	3	4	2	3	17	4	2	3	5	3	17	4	2	3	5	3
43	19	5	1	1	4	1	5	1	1	12	5	1	1	4	1	12	5	1	1	4	1
79	35	5	5	3	4	5	5	5	3	22	5	5	3	4	5	22	5	5	3	4	5
34	14	1	1	2	2	4	1	1	2	10	1	1	2	2	4	10	1	1	2	2	4

61	27	3	4	3	5	2	3	4	3	17	3	4	3	5	2	17	3	4	3	5	2
56	24	4	2	2	3	5	4	2	2	16	4	2	2	3	5	16	4	2	2	3	5
44	20	2	5	1	1	3	2	5	1	12	2	5	1	1	3	12	2	5	1	1	3
42	20	3	5	1	1	1	3	5	1	11	3	5	1	1	1	11	3	5	1	1	1
49	23	5	1	4	1	2	5	1	4	13	5	1	4	1	2	13	5	1	4	1	2
39	17	3	2	1	4	1	3	2	1	11	3	2	1	4	1	11	3	2	1	4	1
51	23	5	1	3	2	3	5	1	3	14	5	1	3	2	3	14	5	1	3	2	3
56	26	4	5	2	1	3	4	5	2	15	4	5	2	1	3	15	4	5	2	1	3
69	31	5	5	2	4	3	5	5	2	19	5	5	2	4	3	19	5	5	2	4	3
54	24	5	3	1	3	3	5	3	1	15	5	3	1	3	3	15	5	3	1	3	3
53	23	1	3	4	3	4	1	3	4	15	1	3	4	3	4	15	1	3	4	3	4
51	23	5	1	3	3	2	5	1	3	14	5	1	3	3	2	14	5	1	3	3	2
52	24	4	4	2	3	1	4	4	2	14	4	4	2	3	1	14	4	4	2	3	1
55	25	3	5	2	4	1	3	5	2	15	3	5	2	4	1	15	3	5	2	4	1
39	17	1	2	3	3	2	1	2	3	11	1	2	3	3	2	11	1	2	3	3	2
60	26	1	5	3	3	5	1	5	3	17	1	5	3	3	5	17	1	5	3	3	5
57	27	4	4	4	1	2	4	4	4	15	4	4	4	1	2	15	4	4	4	1	2
54	24	2	4	3	1	5	2	4	3	15	2	4	3	1	5	15	2	4	3	1	5
47	21	1	4	3	1	4	1	4	3	13	1	4	3	1	4	13	1	4	3	1	4
56	24	1	3	4	5	3	1	3	4	16	1	3	4	5	3	16	1	3	4	5	3
62	28	1	5	5	4	2	1	5	5	17	1	5	5	4	2	17	1	5	5	4	2
45	21	3	1	5	2	1	3	1	5	12	3	1	5	2	1	12	3	1	5	2	1
60	28	5	4	3	3	1	5	4	3	16	5	4	3	3	1	16	5	4	3	3	1
46	20	2	1	4	3	3	2	1	4	13	2	1	4	3	3	13	2	1	4	3	3
57	25	3	4	2	2	5	3	4	2	16	3	4	2	2	5	16	3	4	2	2	5
30	14	1	4	1	1	1	1	4	1	8	1	4	1	1	1	8	1	4	1	1	1
49	21	3	1	3	4	3	3	1	3	14	3	1	3	4	3	14	3	1	3	4	3
51	23	2	2	5	3	2	2	2	5	14	2	2	5	3	2	14	2	2	5	3	2
30	12	1	1	1	1	5	1	1	1	9	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	5
33	15	2	1	3	2	1	2	1	3	9	2	1	3	2	1	9	2	1	3	2	1
37	17	4	1	2	2	1	4	1	2	10	4	1	2	2	1	10	4	1	2	2	1
33	15	4	1	1	1	2	4	1	1	9	4	1	1	1	2	9	4	1	1	1	2
45	21	5	2	2	2	1	5	2	2	12	5	2	2	2	1	12	5	2	2	2	1
68	32	5	4	5	3	1	5	4	5	18	5	4	5	3	1	18	5	4	5	3	1

Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Alto	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Alto	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto

Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Alto	Alto
Promedio	Alto	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Alto	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Bajo	Promedio	Bajo	Bajo
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Bajo	Bajo	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Alto	Alto	Alto	Alto

DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

DRA. GLADYS MARINA LUNA GARCÍA
PRESIDENTE

DR. ABRAHAM CESAR NERI AYALLA
SECRETARIO

MG. FÉLIX G. CARO SOTO
VOCAL