



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia de las redes sociales en la productividad
laboral de los trabajadores del Ministerio Público del
Callao – 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Carlos Huacho Aranda

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Página de Jurado



Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres
Presidente



Mgtr. Julca Vera Noemí Teresa
Secretario



Dra. Jessica Palacios Garay
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mis hijos, razón de mí existir, motivo y estímulo permanente de mis esfuerzos y sacrificios para ser cada día mejor padre y profesional.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a los asesores y docentes, que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis familiares por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes supieron siempre transmitir confianza y aliento para que supiera mantener el equilibrio como persona.

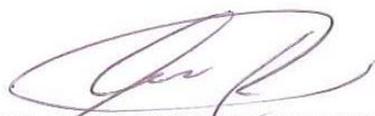
Declaración de autenticidad

Yo, Carlos Huacho Aranda, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017, presentado en... folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima 24 de junio de 2017



.....
Br. Carlos Huacho Aranda

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría gestión pública, presento el trabajo de investigación titulada: Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre el uso de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao, con una muestra probabilística aleatoria de 200 trabajadores del Ministerio público, con dos instrumentos de medición uno de las redes sociales y otro de productividad laboral.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pg.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3. Justificación	45
1.4. Problema	46
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	49
II. MARCO METODOLÓGICO	51
2.1. Variables	52
2.2. Operacionalización de variables	53
2.3. Metodología	54
2.4. Tipos de estudio	54
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	60
2.9. Aspectos éticos	61
III. RESULTADOS	62
IV. DISCUSIÓN	80
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	88
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	97

Lista de tablas

		Pg.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable redes sociales	53
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral	53
Tabla 3	Validez de contenido del instrumento de redes sociales por juicio de expertos	58
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad del instrumento de redes	58
Tabla 5	Baremos de la variable redes sociales	58
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento de productividad por juicio de expertos	59
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad	60
Tabla 8	Baremos de la variable productividad	60
Tabla 9	Redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	63
Tabla 10	Compulsión a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	64
Tabla 11	Prioridad a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	65
Tabla 12	Frecuencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	66
Tabla 13	Productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	67
Tabla 14	Eficiencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	68
Tabla 15	Eficacia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	69
Tabla 16	Efectividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	70
Tabla 17	Información de ajustes del modelo	71
Tabla 18	Pruebas de razón de verosimilitud de hipótesis general	72
Tabla 19	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	73
Tabla 20	Pruebas de razón de verosimilitud de primera hipótesis específica	74

Tabla 21	Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica	75
Tabla 22	Pruebas de razón de verosimilitud de segunda hipótesis específica	76
Tabla 23	Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica	77
Tabla 24	Pruebas de razón de verosimilitud de tercera hipótesis específica	78
Tabla 25	Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica	79

Lista de figuras

		Pg.
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional causal	54
Figura 2	Redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	63
Figura 3	Compulsión a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	64
Figura 4	Prioridad a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	65
Figura 5	Frecuencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	66
Figura 6	Productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	67
Figura 7	Eficiencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	68
Figura 8	Eficacia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	69
Figura 9	Efectividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao	70

Resumen

La investigación es importante porque los resultados permiten el tomar decisiones que contribuyan a la mejora de la productividad laboral tuvo como objetivo determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral en los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel explicativo. El diseño de la investigación fue no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 416 trabajadores del Ministerio Público y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 200 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables y se realizó regresión logística multinomial para el análisis inferencial.

Entre los resultados se concluyó que el uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad laboral y la influencia fue de 56.4%.

Palabras clave: *redes sociales*, productividad laboral y trabajadores.

Abstract

The research is important because the results allow to make decisions that contribute to the improvement of labor productivity had as objective to determine the influence of social networks on labor productivity in the workers of the public ministry Callao 2017.

The methodology used for the elaboration of this thesis was under the quantitative approach. It was a basic research that is located in the level level. The research design was non-experimental: transversal. The population was made up of 416 workers from the Public Ministry and the sample found by probabilistic sampling of 200 workers. It was used as a survey technique and as an instrument of duly validated and reliable questionnaires and multinomial logistic regression was performed for inferential analysis.

Among the results it has been reached that the use of social networks influences the labor productivity of the workers of the Public Ministry of Callao; So the result is statistically significant, $p = 0.000 < 0.05$ and Nagelkerke = 0.564) of the variance of social networks and labor productivity and the influence was 56.4%..

Key words: social networks, labor productivity and workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Jijena (2015) en su investigación titulada *TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados*, tuvo como objetivo verificar las relaciones de complementariedad entre las fuentes de co-innovación (uso de las tecnologías de la información y comunicación, cualificación del capital humano, formas de gestión organizacional) y su impacto en la productividad de las pequeñas y medianas empresas chilenas. Se concluyó: Las relaciones de complementariedad (co-innovación) entre el uso de las TIC, las nuevas formas de organización del trabajo y la formación continua de los trabajadores explican la productividad de la PYME chilena. La explicación del impacto de los factores de complementariedad (fuentes de co-innovación) de la productividad del trabajo en las PYME chilenas, resulta complementado por el establecimiento de relaciones laborales basadas en la seguridad del trabajo, la flexibilidad laboral, junto con la presencia de una cultura organizacional orientada a la innovación. Comparativamente en las PYME chilenas vinculadas a sectores de la actividad económica con mayor uso de tecnología de información y comunicación, los factores de co-innovación, presentan un impacto superior sobre la productividad del trabajo, respecto de las PYME vinculadas a sectores que las utilizan en menor intensidad.

Fleischhacker (2014) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y productividad laboral*, tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral. La investigación fue descriptiva, con una muestra de 40 sujetos. Se concluyó: Los colaboradores demostraron un alto nivel de inteligencia emocional, por lo que trabajan de manera adecuada con el cliente interno y con el cliente externo y son altamente productivos. Se demuestra que cuando las personas no manifiestan desagrado por situaciones que de manera general, son reglas de la institución en su desempeño, manifiestan un alto nivel del control de sus emociones y por lo tanto de inteligencia emocional, lo cual beneficia al éxito en su trabajo. Los empleados que demostraron satisfacción en su trabajo, tienen la habilidad de controlar sus emociones cuando se les llama la atención, así

como al relacionarse efectivamente con los pacientes, lo que logra el aumento de la productividad laboral.

Savini (2014) en su investigación titulada *Impacto de las redes sociales en la empresa*, tuvo como objetivo conocer cuál ha sido el impacto de las redes sociales en la empresa. Se concluyó: Facebook es una plataforma de comunicación con diferentes herramientas orientadas a la utilización de la misma por parte una empresa. En primer lugar proporciona un apartado sólo para la información de la empresa en donde el cliente de una manera fácil y clara puede obtener la información que necesita. En segundo lugar dispone de una herramienta de estadística con la que se puede ir valorando y controlando las reacciones del público a la creación de la página y a las publicaciones que se llevan a cabo conociendo las opiniones o puntuaciones que dan los clientes a la empresa. En tercer lugar Facebook da una imagen más formal, más seria del desempeño de la actividad, ya que distingue los perfiles personales de los empresariales, dando la opción de crear una página de negocio y así proteger y fortalecer la imagen de la empresa. Twitter es una página algo más informal ya que no se da esa diferenciación entre los perfiles personales de los de negocio y no ofrece las distintas herramientas que pueden llegar a ser útiles a nivel empresarial. Aunque este aspecto de informalidad hace que la difusión de la información sea mucho más rápida. No se pretende decir con ello que la imagen de la empresa se vea afectada negativamente ya que depende también de la información que se publica y de la forma en la que se interactúa con los “seguidores”. La aceptación de las distintas páginas por parte de los clientes ha sido bastante favorable. La clientela actual se ha volcado en la participación tanto en Facebook como en Twitter dejando comentarios, opiniones y ayudado a la promoción de la organización.

Criado y Rojas (2013) en su investigación titulada *Las redes sociales digitales en la gestión y las políticas públicas*. Concluyó: Las administraciones públicas españolas y latinoamericanas han sufrido profundas transformaciones durante las últimas dos décadas. Entre las dimensiones de innovación administrativa más recientes se encuentra la incorporación de herramientas de la nueva gestión pública, así como ideas de la gobernanza en red. Por ello, las redes sociales atraen cada vez más la atención de las administraciones públicas como

fuentes de innovación y mejora interna, así como ámbito de profundización en la relación con la ciudadanía. Todo ello abre las puertas a una transformación de calado en el sector público. Las redes sociales se han incorporado a nuestra vida cotidiana de una manera rápida y progresiva a lo largo de la última década, constituyendo un fenómeno social, político, económico y tecnológico que está modificando la forma en la que nos relacionamos. En diferentes contextos, estas tecnologías sociales han alcanzado un nivel de difusión masivo entre los usuarios de Internet, lo que se traduce en una masa crítica de millones de usuarios. En este contexto, los responsables públicos están identificando en las redes sociales una herramienta que les puede ayudar a mejorar su relación con la ciudadanía, así como innovar en sus procesos de gobierno y, por ello, están apostando de una manera generalizada por su uso y difusión.

Mora y Ramírez (2012) en su investigación titulada *Las redes sociales Facebook y Twitter como vehículos de publicidad para el desarrollo del sector microempresarial de la ciudad de Guayaquil*, tuvieron como objetivo comprender como microempresarios están utilizando las redes sociales como opción efectiva para publicitarse analizando casos exitosos de la ciudad de Guayaquil. El método de estudio fue de casos múltiple exploratorio, con una muestra de 4 microempresas. Se concluyó: la evolución de las redes sociales se ha desarrollado en función de dirigirse a usuarios con intereses específicos, ya sean intereses profesionales, sociales, de entretenimiento, entre otros. Hoy en día las redes sociales son vistas como una comunidad virtual donde los usuarios han descubierto mecanismos para expresarse, comunicarse, relacionarse y publicitarse. Distinguiéndose Facebook y Twitter como las redes sociales con mayor penetración e interactividad a nivel mundial. La transición de la publicidad de medios masivos a la publicidad en redes sociales se debe en gran parte a la capacidad que tienen las redes sociales para establecer relaciones, segmentar usuarios, y emitir mensajes; alcanzando así una gran difusión a bajo costo. Entre los factores que pueden limitar a los microempresarios al uso de publicidad, están el desconocer los beneficios de utilizar las redes sociales, pensar que las redes sociales solo sirven como plataformas de entretenimiento y el no comprender su utilización debido a los constantes cambios que en éstas se generan. Además, las estrategias más destacadas que surgieron fueron: realizar promociones y

concursos en línea, mantener comunicación con los clientes respondiendo sus mensajes con rapidez, hacer análisis post venta y generar contenido de valor. Es importante para los microempresarios de la urbe conocer cómo utilizar correctamente las redes sociales como vehículo de publicidad.

Antecedentes nacionales

Izaguirre, Huaripaita, Cahuana, Ayala y Feril (2015) en su investigación titulada *Influencia de la motivación en la productividad de trabajadores de retenciones CENCOSUD*, tuvieron como objetivo determinar si hay influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de retenciones Cencosud. Nuestra investigación fue de tipo no experimental, básica-descriptiva; para la cual se aplicó un cuestionario con 20 preguntas, a 17 trabajadores del área de retenciones obteniéndose como resultado que los colaboradores de Cencosud se encuentran motivados en un 66 % para seguir desarrollándose en sus funciones y en cuanto a su nivel de productividad en los tres últimos meses el 53 % de los trabajadores llegó a sus objetivos, es decir lograron alcanzar las metas propuestas por su jefe inmediato. A su vez, a través de un análisis cualitativo de los colaboradores y haciendo una comparación entre los porcentajes se concluyó que si existe influencia de la motivación sobre la productividad de los trabajadores de Cencosud.

Ortiz (2014) en su tesis titulada *Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los Almacenes de Ingeniería Civil y Contratistas Generales S.A.*, tuvo como objetivo establecer la relación de la condición de trabajo la cual influye en la productividad de los trabajadores de los almacenes de Ingeniería Civil y Contratistas Generales para lo cual se recogió información mediante encuestas asociándolo en dos tipos de variables, la condición del trabajo con la misma organización influenciándolo directamente dentro del campo de la productividad. Se utilizó el método tipo descriptivo que consistió en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. La población en estudio estuvo constituida por los trabajadores del área de almacén de ICCGSA con un muestreo probabilístico aleatorio simple donde el cálculo cualitativo finito para el muestreo no probabilístico fue la opción a elegir más acertada. El instrumento fue validado por acuerdo de jueces por 4 expertos en el tema, se utilizó la validez de contenido. Las

pruebas estadísticas utilizadas fueron no paramétricas CHI CUADRADO, índice de contingencia y prueba de estatinos. La conclusión fue comprobar que la condición de trabajo influyó positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes ICCGSA.

Requejo (2013) en su tesis titulada *Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*, tuvo como objetivo analizar la relación entre la productividad laboral y los principales factores que explican su crecimiento. Se concluyó: La protección es de suma importancia ya que cuando se protege a un trabajador, la productividad laboral de las mypes mejorar en 4.7 % respecto a su nivel de ventas. Las mypes que tienen un mayor número de trabajadores, tienden a tener una mayor productividad laboral y por ende se tienen una mayor inversión en capacitación y activos fijos, es por eso que cuando se tiende a contratar un trabajador más, la productividad laboral aumenta en un promedio de un 30 %. Las expectativas de los dueños de las mypes tiene una relación directa con la productividad laboral de las mypes, a medida que aumenta su productividad sus expectativas de crecimiento e inversión en las variables capacitación y activos fijos aumenta. La protección social de los trabajadores de las mypes tienen una relación directa con el crecimiento de las mypes y todas aquellas que han decidido elegir el camino de protección de sus trabajadores tienen a tener un mayor tamaño en relación al número de trabajadores , y una mayor productividad laboral.

Mejía (2012) en su investigación titulada *Redes de innovación: Un análisis basado en la teoría de redes*, tuvo como objetivo explorar el uso de la metodología del Análisis de las Redes Sociales para estudiar y describir las relaciones entre actores de diferentes sistemas de innovación, siendo el más complejo el SINACYT. La metodología se basó en la teoría de grafos para la descripción de las relaciones establecidas en la maestría. Se analizaron, entre otras, las redes académicas y laborales (generales y por sectores). Se concluyó que la metodología del Análisis de las Redes Sociales es útil para estudiar y describir las relaciones entre actores de diferentes sistemas de innovación. La metodología del análisis y la descripción de las redes establecidas en el proyecto de la Maestría en Gestión y Política de la Innovación del componente “Fortalecimiento y creación de capacidades” pueden

ser replicadas en otros proyectos, tanto del mismo componente como de cualquier otro componente del Programa FINCyT, así como para el análisis de cualquier otra red de innovación.

Tito (2012) en su tesis titulada *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*, tuvo como objetivo demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo. La investigación fue básica, de diseño correlacional descriptivo. Para ello se determinó una muestra de 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores. A este grupo de empresarios, seleccionados bajo criterios aleatorios y polietápicos, -cuidando siempre que sus opiniones representen por inferencia al universo de los fabricantes de Lima Metropolitana- se aplicaron una variedad de técnicas científicas de trabajo de campo, observación, encuestas en 3 momentos diferentes y entrevistas en profundidad. Se concluyó: Las empresas del sector confección de calzado, gestionadas desde las competencias, mejoran sus niveles de productividad laboral.

Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011) en su investigación titulada *Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento*, tuvo como objetivo presentar una propuesta sobre la adopción de redes sociales como soporte a la GC en las organizaciones del Perú. La metodología incluyó las siguientes fases: elaboración de entrevistas y selección de la muestra; entrevistas a expertos; análisis e interpretación de resultados; situación actual de la GC; revisión de la matriz de medios y procesos por adopción de redes sociales; y revisión de factores críticos de éxito para la adopción de redes sociales como soporte a la GC. Se seleccionó una relación de 6 empresarios como muestra. Se concluyó: Las redes informales o sociales en las organizaciones son un medio, paralelo a la red estructurada y jerárquica formal, que permite el trabajo en equipo, el intercambio de información y conocimiento, y se caracteriza por ser horizontal, colaborativa e interdependiente. Son redes muy valiosas que pueden potenciarse para ser orientadas a redes de conocimiento, pues permiten mejorar el flujo y el intercambio del conocimiento en las empresas al generar más canales de intercambio y creación de conocimiento abren un camino de renovación, sostenibilidad e innovación. Al ser Internet, y con

ella las redes sociales, una oportunidad singular para comunicar lo positivo de las organizaciones también puede resultar una amenaza potencial, dado que estar en la red no solo es importante sino que también hace de todos interlocutores válidos entre la organización y los trabajadores, sin importar su nivel y condición. La adopción de redes sociales en las organizaciones transforma radicalmente los medios (personas, tecnología y cultura), lo que genera un círculo virtuoso entre las redes sociales y los medios. Se consigue así que los procesos de GC logren un mejor soporte y se formen canales para el flujo de conocimiento organizacional, promueven el aprendizaje organizacional, son una fuente de conocimiento que puede llevar a la innovación y facilitan la interacción con otros; se mejoran así las prácticas y los procesos en toda la organización. Los principales efectos que traen consigo las redes sociales son potenciar el conocimiento que reside en las personas y sus relaciones informales, facilitar el aprendizaje colaborativo, permitir formar esquemas de valoración y reconocimiento colectivo e igualitario, alentar la organización de categorías, mapas, comunidades y recursos en forma colectiva y democrática, lo que facilita que el conocimiento con valor tenga relevancia. La tecnología está llevando a las compañías a nuevos modelos de comunicación y depende de estas alinear un mismo mensaje que sea coherente, crear sinergias en el esfuerzo desarrollado y reducir costos y sacrificios para todos.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de las redes sociales

Definición de redes sociales

Hernández, Posada y Zavala (2013) afirmaron que:

“Las redes sociales son estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, tales como amistad, parentesco, intereses comunes o que comparten conocimientos, e ideas de libre expresión”. (p. 32).

Según Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011), las redes sociales son las relaciones interpersonales, no jerárquicas e informales que se forman de manera

espontánea dentro de una organización, influyen en el trabajo y la conducta de las personas que la integran y en la actualidad se apoyan en las nuevas tecnologías.

Para Caldevilla (2010), las redes sociales son formas de interacción social, definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos, e instituciones en contextos de complejidad. Un sistema abierto y en construcción permanente que involucra a conjuntos que se identifican en las mismas necesidades y problemáticas y que se organizan para potenciar sus recursos.

Tenzer, Ferro y Palacios (2009) definieron las redes sociales como “espacios de encuentro entre individuos, grupos y organizaciones, donde pueden intercambiar contenidos, desarrollar aplicaciones y buscar respuesta a sus inquietudes y necesidades” (p. 3).

Teorías de redes sociales

Teoría de la importancia de la centralidad.

Granovetter (1973), manifestó que Leavitt promulgó en 1951 que ocupar una posición central en una red supone que ese nodo no depende de otros como intermediarios o transmisores y que, además, los conceptos de centralidad e independencia, la independencia de un punto está determinada por su cercanía a todos los demás puntos del grafo, eran intercambiables.

Las teorías sobre el poder de la centralidad en la estructura de una red social son de gran importancia ya que pueden determinar la capacidad que un actor central adquiere para contagiar lo que transmite, y sustentar la idea de que aquellos nodos bien posicionados, centrales, demuestran cierta supremacía sobre las ideas o comunicación del resto y que, por tanto, alcanzar los objetivos que se planteen, propios o de terceros, les resulta mucho más fácil que al resto.

La centralidad también influye en la percepción de liderazgo, la rapidez y eficiencia de una red en resolver sus problemas y la satisfacción de sus miembros, como demostró Leavitt en 1951. Es decir que por sus efectos en el control, la independencia y la actividad, la centralidad afecta a los procesos grupales.

Teoría del mundo pequeño de Milgram (Seis grados de separación).

El psicólogo estadounidense Stanley Milgram realizó tres experimentos (1967, 1969 y 1970) que demostraron la veracidad del dicho popular “el mundo es un pañuelo”. Milgram (1967) tuvo la inquietud:

Tomando dos personas cualesquiera en el mundo, ¿cuál es la probabilidad de que se conozcan entre sí? (...) Dados dos puntos cualesquiera elegidos al azar de este universo de 200 millones de puntos, ¿a través de cuántos puntos intermedio pasaríamos antes de que los puntos elegidos puedan ser conectados por el camino más corto posible? (pp.16-17).

El primer ensayo, llevado a cabo en 1967 consistió en enviar una carta a una muestra de personas elegidas al azar en una ciudad de Estados Unidos, Kansas, solicitando que la remitieran a una persona objetivo, elegido también al azar y residente en un estado diferente. A los participantes se les pidió que no enviaran la carta directamente a su destinatario sino que la pasaran al amigo o conocido que ellos considerasen tuviera más posibilidades de conocerle. Cada vez que alguien remite el panfleto manda una postal a los investigadores indicando, entre otras cosas, la relación entre sí mismo y el próximo receptor. De esta forma se generaron cadenas de intermediarios que permitieron analizar algunas de las propiedades de la estructura social.

El resultado más sorprendente del experimento es que en la mayoría de las cadenas sólo fueron necesarios cinco pasos como promedio para poner en contacto a los remitentes con el destinatario¹⁸. En sus dos experimentos posteriores, el número promedio volvió a repetirse con valores cercanos: 5.2 en el Estudio de Nebraska¹⁹ y entre 5.5 y 5.9 en el Estudio de Los Ángeles. Lo asombroso de estos resultados y sus valores, entre 5 y 6, calaron en la cultura popular con la obra de teatro “Seis grados de separación” de John Guare, y el juego “A seis grados de Kevin Bacon”, consiguiendo que la teoría de “El mundo pequeño” de Milgram sea también conocida como la teoría de los “Seis grados de separación”.

La importancia de la fuerza de los vínculos débiles junto con la facilidad de búsqueda en la red que propician los medios de comunicación electrónicos son atributos constantes y de gran peso en la estructura de las redes que se forman en Internet, afectando por tanto estas características, a la forma de la difusión de información y/o conductas en este canal.

Teoría de tres grados de influencia.

Christakis y Fowler (2010) han demostrado que el grado de influencia en las redes sociales obedece a lo que ellos denominan “Regla de los tres grados de influencia”:

Todo lo que hacemos o decimos tiende a difundirse –como las olas– por nuestra red y tiene cierto impacto en nuestros amigos (un grado), en los amigos de nuestros amigos (dos grados) e incluso en los amigos de los amigos de nuestros amigos (tres grados). Nuestra influencia se disipa gradualmente y deja de tener un efecto perceptible en las personas que se encuentran más allá de tres grados de separación. (p.41).

Christakis y Fowler (2010) argumentaron que la influencia que podemos ejercer en los demás y que los demás ejercen sobre nosotros, termina por agotarse: a) explicación de la decadencia intrínseca, la fidelidad de la información va decreciendo a medida que se transmite; b) explicación de la inestabilidad de la red, los vínculos en la red no duran siempre y son aquellos con los que no mantenemos una conexión directa, los menos estables; y, c) explicación a efectos evolutivos, en nuestro pasado homínido, en el que evolucionamos en grupos pequeños, nadie estaba a cuatro grados de separación de nosotros.

Debido a la estructura de las redes sociales naturales, cada uno de nosotros está conectado con miles de personas y el alcance de lo que podemos causar en otros es de un volumen numérico extraordinario.

Si los experimentos de Milgram revelaron que todos estamos conectados, la regla de “Los tres grados de influencia” incide en el potencial de contagio de todo lo que fluye o circula por la red. Por su importancia en la difusión o propagación de

ideas y conductas en las redes sociales, dedicaremos un epígrafe al conocimiento y reflexión sobre el contagio.

Teoría de la fuerza de los vínculos débiles.

Granovetter (1973) definió la fuerza de un vínculo como “una (probablemente lineal) combinación del tiempo, la intensidad emocional, intimidad (confianza mutua) y los servicios recíprocos que caracterizan a dicho vínculo” (p.2).

La primera consecuencia de la fuerza de los vínculos es que en un trío (A, B y C), en el que A está fuertemente unido con B y con C, existen muchas posibilidades de que B y C sean parecidos a A, y dada dicha similitud y el hecho de que A pasará mucho tiempo con B y con C y que por tanto compartirán algunos momentos, B y C es muy probable que interactúen. Esta probabilidad es menor cuando los lazos de A con ellos son de fuerza débil. Sin embargo, en este caso B y C querrán que A siempre sea congruente con cada uno de ellos, independientemente, creándose una negatividad psicológica, caso que no ocurre en las relaciones de vínculos débiles.

De acuerdo con Granovetter (1973), el término “puente” es una línea en un sistema que proporciona el único camino entre dos puntos:

En general, cuando cada persona tiene muchos contactos, un puente entre A y B proporciona la única ruta a lo largo de la cual la información o influencia puede ir desde cualquier contacto de A a cualquier contacto de B, y, consecuentemente, desde cualquiera conectado indirectamente a A hasta cualquiera conectado indirectamente a B. (p.4).

Entonces, los vínculos débiles son indispensables para las oportunidades individuales y para su integración en la comunidad y los vínculos fuertes llevan a una fragmentación total.

Por tanto, internet es un medio/canal en el que las redes sociales que se establecen favorecen y aumentan el número de vínculos débiles entre sus actores,

se convierte en el medio ideal para la difusión de información y la adopción de conductas similares y tempranas.

Teoría del contagio en la red: memes y difusión cultural.

Richard Dawkins introdujo en 1975 el término “meme” al que definía como la unidad de información cultural que puede ser transmitida de una mente a otra, de una persona a otra, de una generación a otra; un modelo o patrón de información retenido en una memoria que es capaz de ser copiado en otra memoria individual²⁸. La voz “meme” puede aplicarse a todo aquello que pueda ser retenido por un sujeto como ideas, conocimiento, creencias, costumbres, imágenes, etc.

Junto al término “meme”, Dawkins también acuñó la palabra “memética” (del inglés “memetic”) o ciencia que estudia la replicación, propagación y evolución de los “memes”. Cuando un “meme” se convierte en éxito es porque ha sido capaz de replicarse en muchas personas, propagándose entre nosotros durante un cierto espacio de tiempo.

La teoría de la difusión de innovaciones, intentó descubrir cómo y a qué velocidad se difunden las nuevas ideas en un entorno social. Rogers (1962) analizó los cuatro elementos principales que actúan en una difusión:

Innovación. Una innovación es una idea, práctica u objeto percibido como algo nuevo por un individuo u otra unidad de adopción. De sus características depende su grado de adopción.

Canales de comunicación. Los medios de comunicación son efectivos creando conocimiento sobre una innovación mientras que los individuos son efectivos formando y modificando una idea, y por tanto, influenciando sobre su adopción o rechazo por otros.

Tiempo. Tiempo de decisión, tiempo de capacidad de innovación y tiempo de adopción. Distingue cinco categorías de adoptadores: innovadores, adoptadores tempranos, mayoría temprana, mayoría tardía, y rezagados.

Sistema social. La estructura social y de comunicación de un sistema facilita o impide la difusión de la innovación. (pp.35-37).

El proceso de difusión que sigue un fenómeno que llega a convertirse en “viral” es cualitativamente diferente del que se sucede en aquellas situaciones en las que el mensaje o el producto se desvanecen rápidamente en la oscuridad o no llegan a alcanzar la dominancia. Las dinámicas de la difusión social dependen estrechamente de los escasos vínculos (posibilitan las interacciones) existentes entre grupos con individuos densamente conectados (comunidades).

Colbaough y Glass (2009) plantearon que la intensidad de las interacciones entre comunidades es un indicador de la magnitud y el alcance de una difusión social.

Por tanto, el contagio es posible, la popularidad no siempre es sinónimo de superior influencia y los lazos débiles son una pieza clave en el proceso, las redes sociales configuradas en los servicios, que a tal efecto, ofrece Internet, contienen los ingredientes óptimos para mejorar un proceso de difusión: alto número de conexiones entre individuos muy diversos y proliferación de vínculos débiles.

Características de las redes sociales

Para Hernández, Posada y Zavala (2013), las redes sociales se caracterizan por ser: a) área de participación ciudadana, medio de comunicación cada vez más utilizado en detrimento del correo electrónico; b) comunicada o punto de encuentro en el que los usuarios construyen, comparten y desarrollan conocimientos; c) suscripciones a eventos, noticias y boletines; d) zona personal, para acceder a servicios personalizados; e) existencia de alertas; f) fácil acceso a las mismas a través del ordenador, móviles, PDA, TDT, etc.; y g) tiene un papel facilitador para el logro de resultados.

Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011), afirmaron que las características que se observan en las redes sociales en el trabajo son que existe mucha confianza entre sus participantes; hay apoyo mutuo y reciprocidad; presentan altos niveles de comunicación informal; no tienen jerarquías ni influencias a su interior; y comparten información que consideran privilegiada y de interés común.

Tipos de redes sociales

Oliva (2012) estableció como criterio único para clasificar las redes sociales su objetivo, dentro de las cuales define: a) redes sociales de carácter personal, como Facebook, Twitter o Myspace; b) redes sociales de tipo profesionales, como LinkedIn, Xiang o Viadeo; c) redes sociales temáticas dentro de las cuales están cuantatuviaje.net o Musicmakesfriends.com; y, d) redes sociales de escala local, como Tuenti, Hyves o Xianoei.

Por su parte Ureña, Ferrari, Blanco y Valdecasa (2011) establecieron una clasificación más rigurosa de las redes sociales:

Redes directas, son redes en las que las personas interactúan entre sí en igualdad de condiciones y compartiendo sus intereses en común, controlando la información que comparten con el resto del grupo, este tipo de redes a su vez se subdividen: a) según su finalidad: de ocio y uso profesional; b) según su modo de funcionamiento: de contenidos y basada en perfiles; c) según su grado de apertura: públicas y privadas; y, d) según su nivel de integración: verticales y horizontales.

Redes indirectas, son redes cuyos usuarios no disponen de un perfil visible ya que la información es controlada y dirigida por un solo individuo o grupo de individuos que controlan los temas o discusiones en base a un tema específico, ejemplos claros de este tipo de redes son los Blogs y los Foros.

Tipos de redes sociales en la organización

Smith y Mckeen (2007), citados en Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011), señalaron que las redes sociales son fundamentales para la forma en que se realiza el trabajo, pues permiten relacionar gente con diferentes funciones, distintas procedencias y costumbres, lo que facilita la adaptación de la empresa a las necesidades de los clientes y la industria. Además, agrupan los diferentes tipos de redes sociales dentro de las organizaciones de la siguiente manera: redes funcionales, redes cross-funcionales, redes interpersonales, redes de innovación, redes entre unidades de negocio, redes de clientes y comunidades de práctica.

En las redes funcionales el personal con funciones similares en diferentes partes de la organización comparte conocimiento y experiencias relacionados con el trabajo.

En las redes cross-funcionales se relacionan personas de diferentes áreas o funciones para tratar sobre un tema de su interés; por ejemplo, el lanzamiento de un nuevo producto.

Las redes interpersonales son aquellas que facilitan compartir y comunicarse de manera informal, tratan temas personales y actividades sociales no relacionadas directamente con el trabajo.

Las redes de innovación son las que se orientan a estimular la presentación y la discusión de ideas sobre diversos temas para generar acciones innovadoras al interior de la organización.

Las redes entre unidades de negocio están encaminadas a facilitar la mejora continua y la resolución de problemas entre diferentes unidades de negocio.

Las redes de clientes están dedicadas a captar ideas, consejos o propuestas de mejora de los clientes sobre los productos o los servicios que ofrece la empresa.

Las comunidades de práctica fueron la primera iniciativa orientada a promover las redes en las organizaciones. Estas agrupan a personas dentro de la organización que comparten un interés común.

Principales redes sociales en el sector público

Criado y Rojas (2013) manifestaron que entre las principales redes sociales se pueden mencionar los blogs o los wikis; las redes sociales digitales orientadas al broadcasting (YouTube), a las relaciones sociales (Facebook), las relaciones profesionales (NovaGob), etc.; finalmente, teniendo en cuenta su carácter híbrido y la difusión alcanzada en el sector público, se debe incorporar de una manera singularizada en este recuento a Twitter como plataforma de microblogging.

Blogs.

Criado y García (2012) manifestaron que el blog es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos o artículos, de uno o varios autores, donde el más reciente aparece en primer lugar. Desde una perspectiva práctica, a la manera de las páginas web convencionales, los blogs se alojan en servidores, se ven a través de navegadores y se acceden mediante direcciones URL. Su control editorial depende exclusivamente de la voluntad del autor. Su mantenimiento corre a cuenta de herramientas gratuitas que permiten, sin necesidad de elevados conocimientos técnicos, administrar, coordinar, borrar o reescribir los artículos, moderar los comentarios de los lectores, etc.

Para Ortiz (2008) citado en Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011), un blog es un sitio web utilizado con frecuencia compuesto por artículos, generalmente breves que se disponen en orden cronológico inverso, en el que uno o varios autores escriben con libertad mediante una herramienta de publicación muy sencilla de utilizar.

Wikis.

Según Criado y Rojas (2013), un wiki es una aplicación web que permite editar colaborativamente y de una manera sencilla páginas web, de forma que varias personas sin conocimientos técnicos puedan cooperar en la elaboración de un mismo texto dentro de un espacio web. Cuando alguien edita una página wiki, sus cambios aparecen inmediatamente en la web, sin pasar por ningún tipo de revisión previa. Desde el punto de vista funcional, un wiki puede tomar la metáfora de una enciclopedia o un manual. La utilización de un wiki cobra sentido en el momento en el que un grupo de personas requiere trabajar sobre un mismo documento.

Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011), sostuvieron que las wikis son herramientas que permiten publicar información importante como apuntes de reuniones, referencias, experiencias, etc. Son espacios en los cuales se almacenan, concilian y consolidan información y conocimiento relevantes.

Redes orientadas al broadcasting o las relaciones profesionales.

Para Criado y Rojas (2013), dentro de este grupo destacan aquellas orientadas al broadcasting, que pueden utilizarse por las administraciones públicas para distribuir documentos (DocStoc, GoogleDocs, etc.), presentaciones (SlideShare), fotografías (Flickr, Instagram, etc.) o vídeos (YouTube), o bien pueden ser utilizadas por los ciudadanos para integrar sus propias aportaciones o conocimiento dentro de una plataforma facilitada por una entidad pública. En este tipo de plataformas no solo se permite la publicación, sino que los usuarios pueden incluir sus valoraciones y opiniones, así como etiquetar los contenidos, de manera que no sólo se facilita su acceso, sino también su discriminación en función de la autoridad o reputación de sus autores dentro de la comunidad de usuarios.

En este grupo, YouTube es la plataforma que probablemente ha adquirido una mayor relevancia. YouTube permite el acceso a vídeos de las administraciones públicas, que los pueden publicar con un coste relativamente pequeño, al mismo tiempo que su acceso se convierte en algo potencialmente global.

LinkedIn es una de las herramientas más extendidas dentro de las administraciones públicas, así como entre los propios empleados públicos. Por un lado, aquellas administraciones públicas que cuentan con un sistema abierto de gestión de su capital humano pueden usar este tipo de red social de cara a localizar los mejores candidatos para los puestos a cubrir, utilizando para ello unos recursos relativamente limitados y obteniendo, de entrada, una mayor cantidad de información. Al mismo tiempo, los empleados públicos pueden ofrecer sus servicios de una manera más directa y eficaz, permaneciendo en contacto con otros empleados públicos o profesionales a través de los grupos creados para promover el conocimiento sobre áreas específicas de actividad.

Facebook.

Criado y Rojas (2013), afirmaron que el Facebook es una red social que se adentra en la dimensión más personal, de manera que está centrada en ofrecer mensajes con un carácter más próximo a la ciudadanía, así como integrar de una manera muy sencilla diferentes tipos de contenidos dentro de una misma plataforma. En este caso también es importante la posibilidad de que disponen las

administraciones públicas para medir el seguimiento de las iniciativas dentro de Facebook, no solo a través de los me gusta de los usuarios y de las métricas proporcionadas por la aplicación, sino también mediante las respuestas y comentarios que obtiene cada uno de los contenidos que incorpora la organización. Los usos de Facebook por parte de las administraciones públicas están claramente orientados hacia la proyección de una imagen comunicativa, más que a la generación de una red de participación y colaboración.

Twitter.

De acuerdo con Criado y Rojas (2013), el twitter es una plataforma de microblogging que permite a sus usuarios escribir entradas de menos de 140 caracteres. Se trata de una red social digital híbrida que se utiliza tanto para desarrollar una dimensión personal, como para consolidar una vertiente de carácter más profesional. Esta red social permite enviar mensajes instantáneos a la ciudadanía de cara a anunciar eventos, aprovechar el potencial de viralidad de los mensajes emitidos, así como recibir una retroalimentación casi inmediata acerca de las propuestas, mensajes, promesas o anuncios realizados. Además, Twitter permite monitorizar no solo a quién se sigue, sino también a los seguidores, así como analizar dicha información para conocer las redes de actores con los que se tiene relación a través de este medio, junto con otro tipo de aplicaciones algo más complejas en relación con las conversaciones y los retuits a mensajes emitidos, además de otros aspectos de interés para los gestores públicos.

NovaGob.

Criado y Rojas (2013), señalaron que NovaGob reúne grupos de trabajo, debates, blogs y documentos de áreas tan heterogéneas dentro del sector público como las tecnologías de la información y de la comunicación, el gobierno abierto, la calidad e innovación, los recursos humanos, la salud, la educación, la participación, la contratación pública, la formación o el área jurídica.

El resultado es un espacio colaborativo que facilita la generación libre de conocimiento y debates, así como la creación de redes de contactos entre actores que de otro modo no tendrían la oportunidad de interactuar entre ellos. La difusión de NovaGob se ha producido a través de la boca a oreja, así como

mediante la cobertura creciente de publicaciones especializadas en gestión pública y tecnología, contenidos en Twitter y entradas en blogs de referencia. El éxito de esta red social se fundamenta en una filosofía abierta y colaborativa que se despliega mediante software de fuentes abiertas (usando la plataforma Elgg) y con unos contenidos bajo licencia creative commons. El hecho de no depender orgánicamente de ninguna institución pública facilita la autonomía de la red social, así como el intercambio informal y libre de información y conocimiento.

Ventajas de las redes sociales en las organizaciones

De acuerdo con Cejas (2014), las ventajas del uso de las redes sociales son:

Mejoran la colaboración. Las redes sociales pueden agilizar el trabajo, especialmente en grandes empresas que tienen sedes en diferentes regiones o países, facilitan el intercambio de información entre departamentos y dentro de ellos. Las redes sociales pueden evitar la pérdida de archivos o documentos en casos de ausencia del empleado, cuando éste ya no se encuentre en su cargo por despido o renuncia.

Mejoran la comunicación interna. Las empresas inteligentes, utilizan las redes sociales para conocer mejor a sus empleados, y comunicarse mejor con sus potenciales clientes, saber sus preferencias y aumentar la productividad. Algunas empresas crean grupos privados, que funcionan a modo de intranet, para compartir información corporativa. Plataformas como Facebook, Twitter, permiten la creación de comunidades, tanto abiertas como privadas sobre temas profesionales que pueden influir en la mejora competitiva de las organizaciones.

Refuerzan el compromiso de los empleados. Las redes sociales pueden utilizarse para reforzar la percepción de pertenencia a la empresa, promoviendo la fidelización. Las redes sociales también pueden ser utilizadas para dar voz a todos los miembros de la organización abriendo vías para la innovación, la mejora de los productos y su promoción.

Mejoran la comunicación con el cliente. Las empresas también pueden utilizar las redes sociales para dar a conocer sus noticias y abrir canales de

comunicación bidireccionales para comprender las preocupaciones de sus clientes y también de los potenciales clientes. A través de las redes sociales, las empresas tratarán de interactuar con los usuarios, atender sus quejas y sugerencias. También pueden permitir promocionar productos y servicios, creando comunidades de seguidores a través de concursos o promociones.

Las redes sociales son una muy buena estrategia de marketing, se la utiliza para reforzar la imagen de la empresa.

Ayudan en la selección de recursos humanos. Las redes sociales también pueden ser útiles para realizar contactos con otros profesionales y reclutar a futuros trabajadores. El reclutamiento 2.0 permitirá acceder a un número elevado de potenciales candidatos, de un modo más rápido y a un costo menor.

Estrategias de uso de las redes sociales en las organizaciones

Mergel y Bretschneider (2013) diferenciaron tres tipos de estrategias: push, pull y networking.

Estrategia push.

Destaca la visión comunicativa y unidireccional de la utilización de las redes sociales en las organizaciones, en forma de extensión de los portales web. De una manera más táctica, la razón esencial para usar los medios sociales consiste en lograr la representación de la agencia o departamento correspondiente en todos los canales posibles. La idea de base es que la extensión del éxito de redes sociales como Facebook y Twitter lleva a pensar a los responsables de comunicación de las organizaciones públicas que es necesario estar presente en ellas para acercarse donde se encuentra la ciudadanía. En este sentido, cada vez más gobiernos y administraciones públicas disponen de cuentas en las principales redes sociales, abren blogs o desarrollan sistemas RSS. Esta lógica de representación implica la consolidación de una estrategia push, en la que no se invierten recursos adicionales para diseñar contenidos de manera específica para las redes sociales.

Estrategia pull.

Se plantea la existencia de una estrategia que involucra a la audiencia a través del desarrollo de algún tipo de interacción, lo que se puede traducir en algunos comentarios en Facebook o bien algunos retuits en Twitter. En este caso, la estrategia de presencia en los medios sociales se orienta a potenciar el compromiso, dado que las páginas web tradicionales no logran alcanzar esta dimensión. A través de esta estrategia se reconoce la necesidad de relacionarse con la ciudadanía desde una perspectiva más conversacional e interactiva. La generación de innovación y valor público se residencia en la oportunidad que se ofrece a los ciudadanos para crear, compartir o coproducir contenidos y acciones, que después son replicadas por los portales web de las agencias gubernamentales. En definitiva, se va más allá de una mera representación o generación de contenidos específicos para los medios sociales y se activa la participación y el compromiso ciudadano.

Estrategia networking.

La utilización de las redes sociales goza de un componente altamente interactivo, con una cantidad importante de relación en dos sentidos entre las administraciones públicas y los actores externos con los que se conecta. En este caso, las administraciones públicas se centran no solo en facilitar el desarrollo de conversaciones con los actores del entorno, sino también en promoverla generación de redes de interacciones derivadas de la creación de contenidos, la compartición y la coproducción de actividades, facilitando la socialización entre los propios ciudadanos. En este caso la creación de contenidos públicos se orienta a la reutilización, la compartición y la recombinación, y mediante esa vía se produce la generación de innovación y valor público, que en este caso tiene un alto contenido social y directamente atribuible a la ciudadanía. En suma, esta estrategia de presencia en las redes sociales supone la profundización en la interacción con el público mediante el desarrollo de una estrategia en red que incrementa la influencia de las organizaciones a través del papel creciente de los individuos y organizaciones con los que se relaciona.

Dimensiones de las redes sociales

Dimensión 1: Compulsión.

Garrido (2008), señaló que:

Las conductas compulsivas son comportamientos generalmente inadecuados, de muy alta prioridad que se realizan con la finalidad de evitar confrontar situaciones difíciles o desagradables, generalmente de naturaleza emocional.

Cuando una persona tiene que hacerle frente a un problema o a un compromiso desagradable, en vez de resolver la situación, siempre preferirá sin reflexionar realizar otra actividad plenamente identificada por ella, es decir, la misma actividad de siempre, que le permita justificarse para no hacer lo correcto. En los niños es muy común, por ejemplo, que se coman las uñas o que se chupen un dedo para llamar la atención de los padres en vez de adaptarse a un ambiente en el cual deben estar solos. En los adolescentes se manifiestan diversas conductas compulsivas generalmente en el momento de evitar estudiar o realizar los trabajos escolares. En los adultos la lista de conductas compulsivas es muy extensa y siempre actuarán compulsivamente para evitar situaciones que involucren a emociones que no están dispuestos a sentir (p.112).

Dimensión 2: Prioridad.

Gonzales (2008), sostuvo que:

Viene del latín prior (“anterior”), la prioridad hace referencia a la anterioridad de algo respecto de otra cosa, ya que sea en tiempo o en orden. Aquel o aquello que tiene prioridad se encuentra primero en comparación con otras personas o cosas (p.145).

Fraile (2009), indicó que:

Las prioridades se establecen, por lo tanto, a partir de una comparación. Una prioridad es algo importante frente a otras cosas y, de esta forma, recibirá más recursos o será atendido con mayor celeridad: “La salud pública será la prioridad de este gobierno”, “Si todavía no tienes casa y ya compraste un coche último modelo, creo

que tienes las prioridades cambiadas”, “La empresa tiene muchos problemas, pero la prioridad es pagar los salarios adeudados (p. 156).

Dimensión 3: Frecuencia.

La frecuencia es una magnitud que mide el número de repeticiones por unidad de tiempo de cualquier fenómeno o suceso periódico.

Gonzales (2008), señaló que:

Para calcular la frecuencia de un suceso, se contabilizan un número de ocurrencias de este teniendo en cuenta un intervalo temporal, luego estas repeticiones se dividen por el tiempo transcurrido. Según el Sistema Internacional (SI), la frecuencia se mide en hercios (Hz), en honor a Heinrich Rudolf Hertz. Un hercio es la frecuencia de un suceso o fenómeno repetido una vez por segundo. Así, un fenómeno con una frecuencia de dos hercios se repite dos veces por segundo. Esta unidad se llamó originariamente «ciclo por segundo» (cps). Otras unidades para indicar la frecuencia son revoluciones por minuto (rpm). Las pulsaciones del corazón y el tempo musical se miden en «pulsos por minuto» (p. 67).

Bases teóricas de la productividad laboral

Definición de la productividad laboral

De acuerdo con Torres (2014), la productividad es la relación entre la producción de bienes o servicios obtenidos y los recursos utilizados para cumplir con los resultados deseables.

Chiavenato (2011) sostuvo que:

La productividad es efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el produao 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).

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.

Para 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 (207), 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.

Modelos de productividad

Modelo de productividad total de Sumanth

El modelo de Productividad Total, planteado por Sumanth se caracteriza por ser una administración de la productividad total, donde el autor (Sumanth, 1999) lo define como filosofía formal de la administración y un proceso que sigue las cuatro fases del ciclo de la productividad: a) edición, como se encuentra la organización, área o lo que se busca mejorar; b) evaluación, comparación de logros obtenidos

frente a los planeados, benchmarking; c) planeación, mejora en el desempeño de la productividad, indicadores de gestión; y, d) mejoramiento planes de acción.

Por otra parte, de acuerdo a lo establecido por Sumanth (1999), el modelo productividad total tiene como ventajas y beneficios los siguientes puntos: a) incluye todos los factores tanto humanos como los de insumos de la empresa; b) se basa en elementos tangibles, es decir, que sean medibles y cuantificables; c) permite diagnosticar la tendencia de la productividad y además puede señalare identificar los insumos que no se emplean con eficiencia y efectividad dentro de las organizaciones; y, d) maneja conceptos tanto conocidos como aceptables a nivel universal, por tanto es aplicable independiente de la cultura o el entorno en el que se desenvuelve la organización.

Modelo de productividad de valor agregado o MPVA

Según este modelo, el trabajo es la fuente de valor y se define por el conocimiento de las personas que trabajan (empleados) y su desempeño laboral. Esta fuente de valor es retribuida por las empresas por medio de salarios, prestaciones, bonificaciones a los trabajadores, utilidades a los inversionistas, intereses o arrendamientos al sistema financiero, o como impuestos al estado.

Shimizu (2001) mencionó que esta mide el valor económico creado a través de una serie de actividades primarias como: salarios y prestaciones, utilidades e inversiones, logística interna y externa, operaciones y mercadeo.

Dentro del modelo de productividad del valor agregado se contempla diferentes factores de éxito como: a) permite hacer una evaluación comparativa del nivel de productividad de la organización como un todo y además comparar el valor agregado de las organizaciones pertenecientes a un mismo sector económico; b) hace posibles analizar la contribución de los rubros de personal, los costos de capital y la distribución de utilidades a la generación de los resultados de la empresa; c) permite realizar una comparación en términos de la productividad del valor agregado del salario, con lo cual la empresa puede comparar el desempeño actual de la productividad laboral; y, d) evalúa el impacto de los programas de mejoramiento de la productividad.

Entonces, los elementos de productividad del valor agregado cuantifican el desempeño de las empresas y por lo tanto son herramientas de diagnóstico que apoyan la definición de las estrategias de las empresas, las bases para el desarrollo estratégico y el mejoramiento continuo de la productividad, basados principalmente en las actividades primarias y secundarias.(Correcha y Gutiérrez, 2013).

Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana

Este modelo demostró la correlación existente entre las prácticas de gestión de talento y el desempeño industrial, incluyendo resultados de diferentes estudios que demuestran la importancia del talento humano en el desempeño de las empresas. Estudios realizados, confirmaron el impacto que las inversiones en tecnología, talento y organización tiene sobre el desempeño de la manufactura, lo cual genera un nuevo ambiente denominado manufactura integrada, que incluye prácticas con tecnología de manufactura avanzada, justo a tiempo y administración de calidad total, lo que conlleva en conjunto hacia la excelencia en manufactura.

Este modelo agrupa diferentes estrategias de desarrollo organizacional, por medio de la formación de personas, grupos y equipos de trabajos altamente competitivos y comprometidos con la mejora de la capacidad productiva de una organización.

Entre sus características se encuentran: a) la transformación cultural en puestos de trabajo; b) mejoramiento en el clima y ambiente laboral; c) diseño y desarrollo de acciones formativas a diferente escala; d) desarrollo y estandarización del proceso por medio del desarrollo de las competencias laborales; e) desarrollo de habilidades operacionales y gerenciales; f) formación de líderes operacionales y gerenciales; g) perfiles culturales para el desarrollo de la productividad; h) desarrollo de acciones formativas y seguimiento; i) permite realizar una medición de resultados.(Correcha y Gutiérrez, 2013).

Modelo de Prokopenko (1991).

El último de los modelos que se presenta es una adaptación del de Prokopenko a partir de los distintos modelos existentes.

Según Prokopenko (1991), la productividad es un indicador que mide el aprovechamiento de los recursos, mide los resultados en horas es decir que los recursos son transformados en horas. Una empresa al ser más productiva se vuelve más competitiva y al aumentar la productividad proporcionalmente aumentan los ingresos lo que provoca más circulante y esto genera más empleo lo que implica en más ingresos para las otras empresas también.

Según Prokopenko (1991), se identifican los puestos de trabajo que son los lugares donde se generan transformaciones que tiene que ver con la elaboración del bien o la prestación del servicio. Puede estar compuesto por una persona, una máquina, personas, persona más máquina o máquinas. Se calculan los tiempos en la producción: a) tiempo nominal: tiempo en que una persona está presente y solamente se puede equiparar la jornada, normalmente es de ocho horas, tiempo que se cuenta por asistir; b) tiempo normal: tiempo en que una persona con capacitación o una máquina ya preparada se demora en realizar una actividad; c) tiempo estándar: es el tiempo que debería demorarse en realidad una persona o máquina, es decir que es el tiempo normal aumentado un porcentaje por tolerancias; d) tiempo real: es el tiempo que se demora una persona o máquina en realizar una tarea; e) tiempo real trabajado: tiempo en que todos los factores de producción se encuentran disponibles para trabajar; y, f) tiempo capitalizable para producir: tiempo donde se ha producido en la realidad un bien o servicio, este tiempo se convierte en la capacidad real de la empresa.

Los factores internos se diferencian según su grado de facilidad de modificación, distinguiéndose los “duros” de los “blandos”. Los factores “duros” son los que resultan más difícil de modificar y los “blandos”, los que son fácilmente cambiables.

Tipos de productividad

Garcés (2016) propuso dos tipos de productividad: monofactorial y multifactorial.

Productividad monofactorial

Según Heizer (2007) citado en Garcés (2016), la productividad monofactorial se le atribuye cuando la relación de los bienes producidos y los recursos utilizados son medidos en función de un solo tipo de variable en cada uno de los casos por ejemplo: unidades/ hora-hombre, unidades/hora-máquina, entre otros.

Productividad multifactorial.

Bellon (2001) citado en Garcés (2016), afirmó que la productividad multifactorial se calcula por medio de los bienes producidos y la suma de los factores o recursos utilizados en la elaboración de ese bien, como por ejemplo el empleo de hora-hombre trabajada, hora-máquina utilizada, el costo de la energía consumida, el salario de los operarios, el costo del consumo de agua, entre otros. Al analizar este cúmulo de recursos empleados, no se puede medir la productividad multifactorial en función de las variables de cada recurso, por tal motivo, se debe transformar la utilización de los mismos en cifras monetarias, para conocer el costo total de los recursos empleados en cada unidad producida.

Ciclo de productividad

Jiménez y Paredes (2010) manifestaron que en un tiempo dado, una organización que se encuentra con un programa reproductividad en marcha, puede estar en una de las cuatro fases o etapas que son: medición de la productividad, evaluación de la productividad, planeación de la productividad, y mejoramiento de la productividad.

Una empresa que, por primera vez, inicia un programa formal de productividad, puede comenzar por medir la misma. Una vez que se han medido los niveles productivos, tienen que evaluarse o compararse con los valores planeados. Con base en esta evaluación, se planean metas para estos niveles de productividad tanto a corto como a largo plazo. Para lograr estas metas se llevan a cabo mejoras formales, para valorar el grado en que las mejoras tendrían que llevarse a cabo el siguiente período, se debe medir la productividad de nuevo. Así continua el ciclo durante el tiempo que opere el programa de productividad en la empresa.

El concepto del ciclo de la productividad muestra que el mejoramiento de la misma debe estar precedido por la medición, la evaluación, y la planeación. Las cuatro etapas son importantes, no solo una de ellas. Además, este ciclo pone de manifiesto la naturaleza del proceso de la productividad, un programa de productividad no es un proyecto de una sola vez, sino un programa continuo después que se pone en marcha.

Factores que afectan la productividad

Según Anaya (2007) citado en Jara (2017), existen algunos factores que pueden afectar a la productividad, y en cada organización es diferente la incidencia de estos elementos:

Curva de aprendizaje, que se refiere al incremento rápido al inicio de todo proceso, el cual no puede mejorar con la misma intensidad con el transcurso del tiempo.

Diseño del producto, que implica elementos como mejora continua del diseño, flujo de fabricación, identificación, embalaje, etc.

Mejora en los métodos de trabajo, se refiere al proceso continuo para mejorar los procesos de producción.

Mejoras tecnológicas, que implican automatización de procesos, mejoras del proceso de datos, información, comunicación, mecanización, etc. (pp. 88-89).

Asimismo, Anaya (2007) citado en Jara (2017), afirmaron que la productividad representa una óptima utilización de recursos como tiempo, insumos, infraestructura, etc. y su mejora no es una función netamente de expertos, sino que debe partir del trabajo cotidiano en el que también participa el personal operativo. Por esto la mejora de la productividad representa un proceso que se debe efectuar de manera continua.

Indicadores de productividad

Bonilla, Góchez y Machado (2013) manifestaron que para evaluar la productividad de un empleado es necesario cuantificar el tiempo y las actividades que generan buenos resultados dentro de la organización. Esto se vuelve muy complicado, sobre todo en las empresas de servicios donde se producen bienes intangibles.

Ahora bien con respecto a cómo medir la productividad se puede generalizar en que se miden las actividades de cada uno de los empleados, separando las actividades "productivas" (aquellas que están directamente relacionadas con la empresa) de las "personales" (aquellas que no tienen relación directa con la empresa). De esta manera se puede cuantificar el costo real (horas hombre) que le toma a cada uno de ellos realizar sus labores, así como las herramientas que utilizan para alcanzar los objetivos.

Definir cuál es la tendencia en lo que respecta a la producción, permite predecir qué camino está siguiendo la empresa, como el realizar comparaciones de los de la productividad en los diferentes períodos de tiempo. Para así poder realizar aquellos cambios que sean necesarios a fin de mejorar el trabajo, aumentando la eficiencia y generar rentabilidad.

Importancia de la productividad

Según Torres (2014), un incremento de la productividad significa conseguir la mayor cantidad de productos finales con los mismos recursos (capital, terreno, materiales, energía, información y tiempo). Teniendo en cuenta esta premisa, la productividad se representa con la siguiente fórmula:

$$\frac{\textit{Producto}}{\textit{Insumos}} = \textit{Productividad}$$

En general, las organizaciones utilizan los índices de la productividad como una medida en la que se satisfacen los siguientes criterios: a) objetivos: en medida en que se logran; b) eficiencia: grado de eficacia con que se utilizan los recursos para obtener un producto útil; y, c) eficacia: resultado alcanzado en comparación con los resultados esperados.

Teniendo en cuenta estos criterios, la productividad es de vital importancia para el progreso de cualquier organización, pues aquellas que no la mejoran respecto a su competencia están condenadas a desaparecer (Yepes, 2012).

Se debe tener en cuenta, que el aumento de la productividad no es proporcional al aumento de producción, ya que si los inputs crecen proporcionales a los outputs entonces la productividad es la misma pero la producción es mayor; por el contrario, el aumento de la productividad se puede lograr de las siguientes maneras: a) reduciendo los recursos e insumos mientras los productos finales se mantienen constantes; b) incrementando los productos finales mientras los recursos e insumos se mantienen constantes; y, c) aumentando productos finales y reduciendo los recursos e insumos al mismo tiempo.

Dimensiones de la productividad

Dimensión 1: Eficiencia.

Robbins y DeCenzo (2009) afirmaron que la eficiencia es “hacer algo correctamente; se refiere a la relación que hay entre insumos y productos. Busca reducir al mínimo los costos de los recursos” (p. 6).

Ballou (2004) citado en Garcés (2016), señaló que la eficiencia es:

La capacidad de optimizar la utilización de recursos para producir una cierta cantidad de productos, esto se logra a través de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, para mejorarla se debe reducir el consumo de los recursos de una manera controlada (p. 167).

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Insumos programados}}{\text{Recursos utilizados}}$$

Dimensión 2: Eficacia.

Robbins y DeCenzo (2009) señalaron que eficacia es “hacer lo correcto; alcanzarlas metas” (p. 6).

Fleitman (2007) citado en Garcés (2016), manifestó que “la eficacia es el grado o capacidad de alcanzar los resultados planificados en una organización” (p. 23).

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Productos alcanzados}}{\text{meta organizacional}}$$

Dimensión 3: Efectividad.

Para Garcés (2016), la efectividad se define como la relación entre la eficiencia y eficacia, es decir, la optimización de los recursos para alcanzar los resultados planificados.

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Eficiencia}}{\text{Eficacia}}$$

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirmaron que la efectividad es “el logro de objetivos” (p. 14).

1.3 Justificación

Justificación teórica

El estudio se justifica teóricamente ya que se toma como teoría a la Chiavenato (2011) en cuanto a la variable productividad laboral como el efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el produao 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.

Justificación metodológica

El estudio se justifica debido a que se establece la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, además se realizó la validez de los instrumentos y la confiabilidad de las mismas lo que representa un aporte metodológico a la investigación.

Justificación práctica

El establecer la influencia de las redes sociales en la productividad permite tomar decisiones que mejoren la productividad de la empresa; lo que le permite alcanzar las metas de la institución y de este modo superar los bajos niveles de productividad que se evidencian en el Ministerio público del Callao, siendo la población que es atendida los que se beneficien de la productividad efectiva de los trabajadores.

Justificación legal

El Ministerio Público en uno de sus objetivos estratégicos es implementar progresivamente una moderna organización acorde con los avances tecnológicos, a fin de satisfacer las necesidades de la población en cuanto a los servicios que se requieren, así como lograr mayor participación en investigaciones científico – forense.

1.4 Problema

Actualmente las empresas recurren cada vez más a la utilización de las redes sociales para dar a conocer sus productos y servicios, lo cual implica un beneficio, y basándose en los hallazgos de la literatura, este fenómeno está cambiando radicalmente el entorno en que operan las empresas en el mundo, y Perú no es la excepción. Sin embargo, también se ha encontrado que los empleados utilizan estas redes excesivamente en sus horas laborales, afectando su desempeño laboral.

Existen las desventajas de usar las redes sociales en horario laboral, pérdida de tiempo según NowSourcing, 23 minutos es el tiempo que le toma a un empleado volver a sus tareas laborales diarias después de usar una red social. Seamos realistas señores, nadie dice hoy día voy a estar solo 15 minutos en Facebook. Es un cuento chino, generalmente las personas pasan más tiempo en la red social y no suelen ser conscientes de la cantidad de horas que le dedican a Facebook, Twitter, etc.

Otro de los factores que es una desventaja del uso de las redes sociales es que es pérdida de dinero de las 8 horas que se trabajan los servidores de la empresa no cumplen a cabalidad su horario de trabajo sino algunas horas a próximamente 2 horas que se dedican a navegar siendo un déficit económico para que toda empresa busca evitar

La investigación se realizó en el Ministerio Público, quien “es el organismo constitucional autónomo creado por la Constitución Política del Perú en 1979, con la misión fundamental de defender la legalidad y los Derechos Humanos”, y en tal sentido, ha establecido como sus objetivos estratégicos generales:

Ofrecer a la sociedad un servicio Fiscal ético y de calidad, con transparencia y eficiencia en la función, con capacidad operativa y adecuado soporte normativo.

Realizar las acciones para implementar el nuevo Código Procesal Penal, que implica asumir nuevas obligaciones y la obtención de mayores recursos que permitan incrementar el personal existente, brindar adecuada capacitación, mejorar la infraestructura, los bienes y los servicios.

Implementar progresivamente una moderna organización acorde con los avances tecnológicos, a fin de satisfacer las necesidades de la población en cuanto a los servicios que se requieren, así como lograr mayor participación en investigaciones científico – forense.

Fortalecer la imagen del Ministerio Público como organismo autónomo que promueve la nación de la justicia y actúa en defensa de la legalidad, impulsando mecanismos de comunicación y acercamiento a la sociedad

Brindar a la sociedad un servicio científico forense de calidad, eficiente, oportuno, ético y con profundo contenido humano.

Un despacho fiscal es la entidad pública cuyo objetivo primordial es ofrecer al usuario un servicio Fiscal eficiente, eficaz y efectivo, reflejado en la expedición

oportuna de dictámenes, basado en una gestión moderna y eficiente que fortalezca la credibilidad institucional.

El Ministerio público del Callao tiene objetivos establecidos los cuales no se cumplen a cabalidad por diferentes razones falta de liderazgo por parte de los responsables de cada despacho se percibe deficiencias en el cumplimiento de estos por parte de los trabajadores los cuales no cumplen y no trabajan bajo estos objetivos porque no se monitorea el trabajo que realizan los cuales ocupan horas en el uso de las redes sociales dejando de lado el trabajo encomendado el cual afecta la productividad laboral existiendo muchas quejas por parte de los usuarios en el libro de reclamos existiendo un descontento por el servicio que se brinda , ante esta situación nace la necesidad de realizar el estudio formulado el siguiente problema:

Problema general

¿Cómo influyen las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye del uso de redes sociales en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017?

Problema específico 2

¿Cómo influye el uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017?

Problema específico 3

¿Cómo influye del uso de las redes sociales en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

El uso de redes sociales influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica1

El uso de redes influye en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

Hipótesis específica2

El uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

Hipótesis específica3

El uso de redes influye en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del uso de redes sociales en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del uso de las redes sociales en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Redes sociales

Hernández, Posada y Zavala (2013) afirmaron que:

Las redes sociales son estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, tales como amistad, parentesco, intereses comunes o que comparten conocimientos, e ideas de libre expresión. (p. 32).

V2: Productividad laboral

Chiavenato (2011) sostuvo que:

La productividad es efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el produao 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).

Definición operacional de las variables

V1: Redes sociales

Gonzales (2008) dividió la variable de redes sociales en tres dimensiones: compulsión, prioridad y frecuencia.

V2: Productividad laboral

Según Chiavenato (2011), la variable productividad se ha dimensionado en eficiencia, eficacia y efectividad.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable redes sociales

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compulsión	Forma de reacción	P1, P2,P3, P4, P5		
	Dominio de redes	P6, P7 Total = 07		
Prioridad	Dejar de lado otras actividades	P8, P9, P10	SI (1)	Alto (14 - 20)
	Desorden	P11	NO (0)	Medio (7-13)
	Descontrol	P12, P13, Total = 06		Bajo (0 -6)
Frecuencia	Días	P14		
	Horas	P15, P16		
	Tipo de redes	P17, P18, P19, P20 Total = 07		

Nota: Adaptado de Gonzales (2008)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1-2-3-4-5-6	Nunca (1)	Adecuada (74-100)
			Casi nunca (2)	
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-8-9-10-11-12	A veces (3)	Regular (47-73)
			Casi siempre (4)	Inadecuada (20-46)
Efectividad	Mejora de la calidad de producción.	17-18-19-20	Siempre(5)	

Nota: Adaptado de Chiavenato (2011)

2.3. Metodología

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

El método hipotético deductivo consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos de la realidad estudiada.

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo porque se utilizó el procedimiento estadístico a través del procesamiento de los datos recogidos de la unidad de análisis, se realizó la estadística descriptiva e inferencial.

2.4 Tipo de estudio

La investigación fue de tipo aplicada, constructiva o utilitaria ya que se utiliza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven.

2.5 Diseño

Investigación de dependencia o independencia

Básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de dependencia, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, solo investiga grados de dependencia.

En el siguiente esquema podemos visualizar de forma gráfica cómo se relacionan las variables:

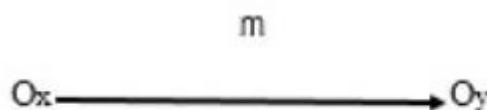


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional causal

Remplazando valores tendríamos que m representa la muestra de la investigación; O_x y O_y representan las variables referidas al uso de las redes sociales en la productividad laboral respectivamente:

Donde:

m : 200 trabajadores del Ministerio público

O_x : Observación sobre la variable redes sociales

O_y : Observación sobre la variable productividad laboral

2.6 Población y muestra

La población según Hernández, et al (2010) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.36).

Población

La población estuvo compuesta por un total de 416 servidores, del Ministerio público del Callao 2017, equipo multidisciplinario de profesionales abogados, Médicos, administrativos y otros. El núcleo organizacional del Ministerio público son los despachos fiscales avocados a la labor de la investigación fiscal, por cuanto el 74% (307) de los servidores se encuentran asignados a un despacho fiscal, los cuales tienen el perfil profesional de abogados.

Muestra

Además, Hernández et al. (2014) afirmaron que la muestra es esencia de un subgrupo de la población. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores del Ministerio público.

Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

- e = Error de estimación
 N = Tamaño de la población bajo estudio
 Z = Nivel de confianza (95% que equivale a 1,96)
 p = Probabilidad de éxito (0,5)
 q = Probabilidad de fracaso. (0,5)

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (416) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (416 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 416 \times 0.25}{1.04 + 0.96} = \frac{399.53}{2}$$

$$n = 199.7$$

Total de muestra 200

Muestreo

El muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio cuando puede calcularse con anticipación cual es la probabilidad de poder obtener cada una de las muestras que sean posibles a partir de una población.

El muestreo aleatorio fue el que utilizo en la investigación porque cada uno de los miembros de la población tuvo las mismas posibilidades de pertenecer a la muestra. Sánchez y Reyes (2015, p. 157).

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a los trabajadores del Ministerio público del Callao. El Ministerio público del callao cuenta con una población de 416 servidores, equipo multidisciplinario de profesionales abogados, Médicos, administrativos y otros. El núcleo organizacional del Ministerio público son los despachos fiscales avocados a la labor de la investigación fiscal, por cuanto el 74% (307) de los servidores se encuentran asignados a un despacho fiscal, los cuales tienen el perfil profesional de abogados.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento los cuestionarios del desarrollo de redes sociales y productividad laboral.

En tal sentido de acuerdo con Hernández et al (2014) la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajó con un total de 200 trabajadores del Ministerio público.

Cuestionario de redes sociales

Ficha Técnica

Nombre	:	Cuestionario de redes sociales
Autor	:	Gonzales (2008)
Año	:	2017
Administración	:	Individual o Colectivo
Duración	:	Sin tiempo limitado aproximadamente 30 minutos
Significación	:	Se trata de las tres dimensiones: compulsión, prioridad y frecuencia.

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 3.

Validez de contenido del instrumento de redes sociales por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Jessica Palacios Garay	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Fredy Belito Hilario	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, la confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable redes sociales fue estimada mediante el estadístico de confiabilidad kr - 20, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Kr- 20 para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 4.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de redes

Kr- 20	N de elementos
0,84	20

Tabla 5.

Baremos de la variable redes sociales

Cuantitativo				Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	
14-20	6-7	4-6	6-7	Alto
7-13	3-5	2-3	3-5	Medio
0-6	0-2	0-1	0-2	Bajo

Cuestionario de productividad laboral

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de productividad laboral
Autor	: Chiavenato
Año	: 2011
Administración:	Colectiva e Individual
Duración	: 30 minutos aproximadamente
Objetivo	: conocer el nivel de la productividad laboral
Ítem	: 20 ítems

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 6.

Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Jessica Palacios Garay	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Fredy Belito Hilario	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, la fiabilidad que se aplicó a la variable productividad laboral fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad alfa de cronbach, para ello se utilizará el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 7.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	20

Tabla 8.

Baremos de la variable productividad laboral

Cuantitativo				Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	
74-100	22-30	22-30	16-20	Adecuado
47-73	14-21	14-21	10-15	Regular
20-46	6-13	6-13	4-9	Inadecuado

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 23. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó chi – cuadrada para ver el grado de dependencia entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de frecuencia.

2.9 Aspectos éticos

La ética es un aspecto muy importante en la investigación como el comportamiento de la persona de una conducta correcta frente al hecho de investigar guardando el anonimato de los encuestados para una mayor fiabilidad de los resultados basados en los principios de respeto, justicia y optimización de los beneficios principios que se constituyen base de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9.

Redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	8,5
	Medio	80	40,0
	Alto	103	51,5
	Total	200	100,0

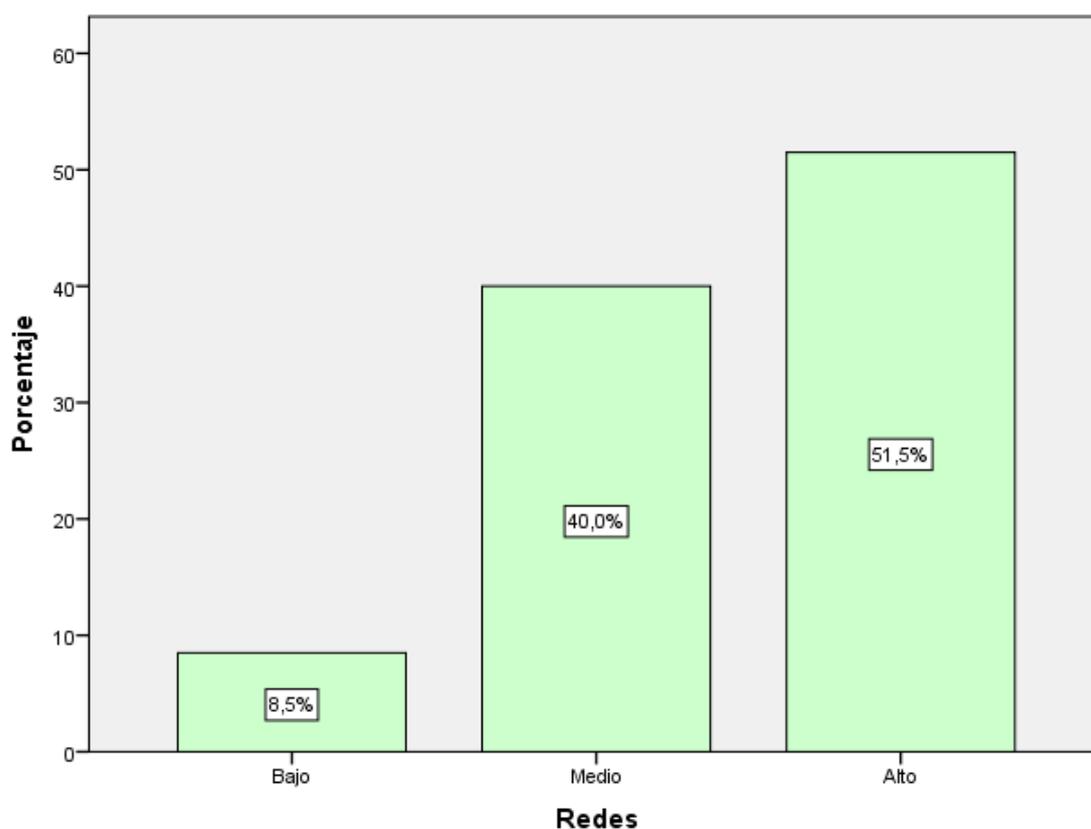


Figura 2. Redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 9 y figura 2, se observa que de los 200 participantes, el 8.5% un nivel bajo de uso de redes, el 40% un nivel medio y el 51.5% percibió nivel alto de uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Tabla 10.

Compulsión a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	38	19,0
	Medio	83	41,5
	Alto	79	39,5
	Total	200	100,0

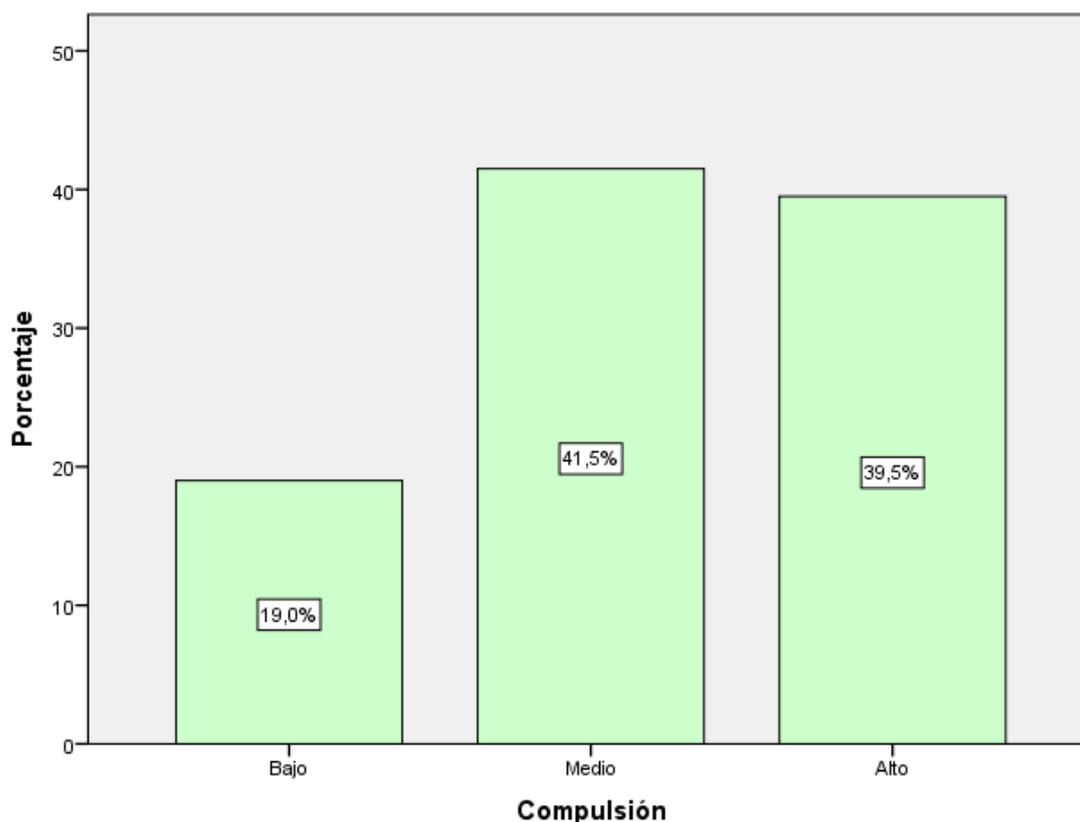


Figura 3. Compulsión a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 10 y figura 3, se observa que de los 200 participantes, el 19% un nivel bajo de compulsión en el uso de redes, el 41.5% un nivel medio y el 39.5% percibió nivel alto de compulsión del uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Tabla 11.

Prioridad a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	8,5
	Medio	54	27,0
	Alto	129	64,5
	Total	200	100,0

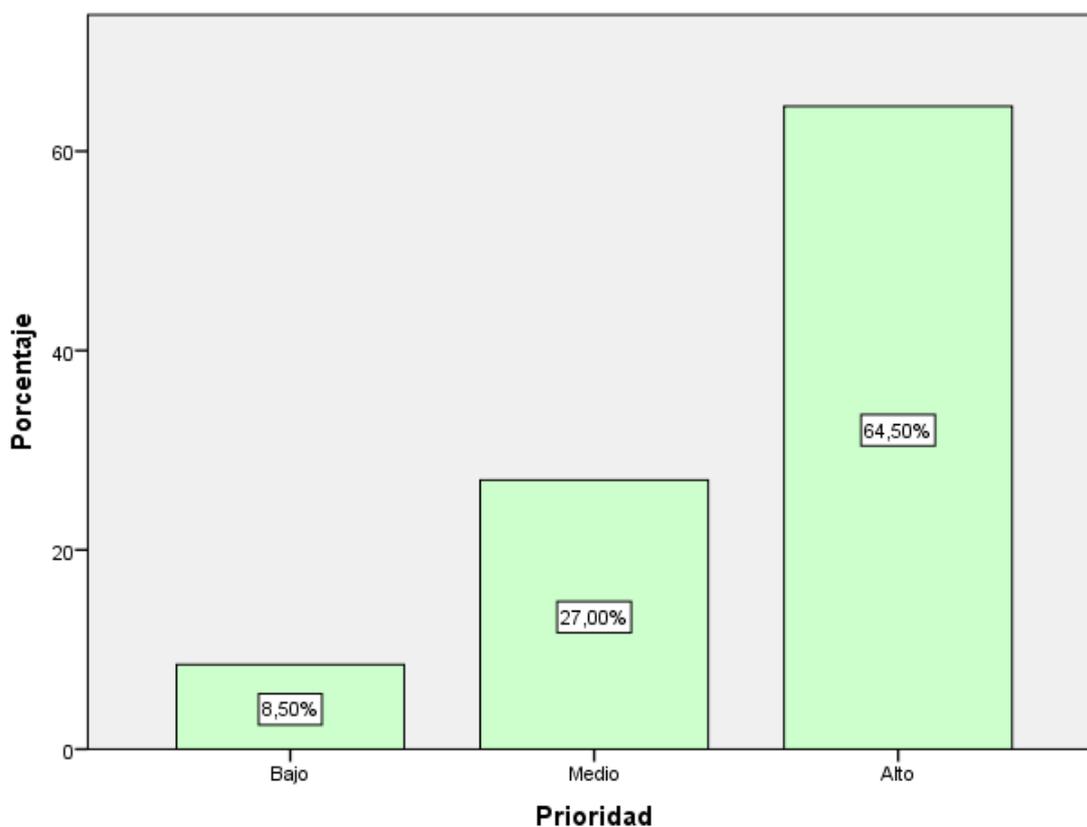


Figura 4. Prioridad a redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 11 y figura 4, se observa que de los 200 participantes, el 8.5% un nivel bajo de prioridad en el uso de redes, el 27% un nivel medio y el 64.5% percibió nivel alto de prioridad del uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

Tabla 12.

Frecuencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	11,5
	Medio	126	63,0
	Alto	51	25,5
	Total	200	100,0

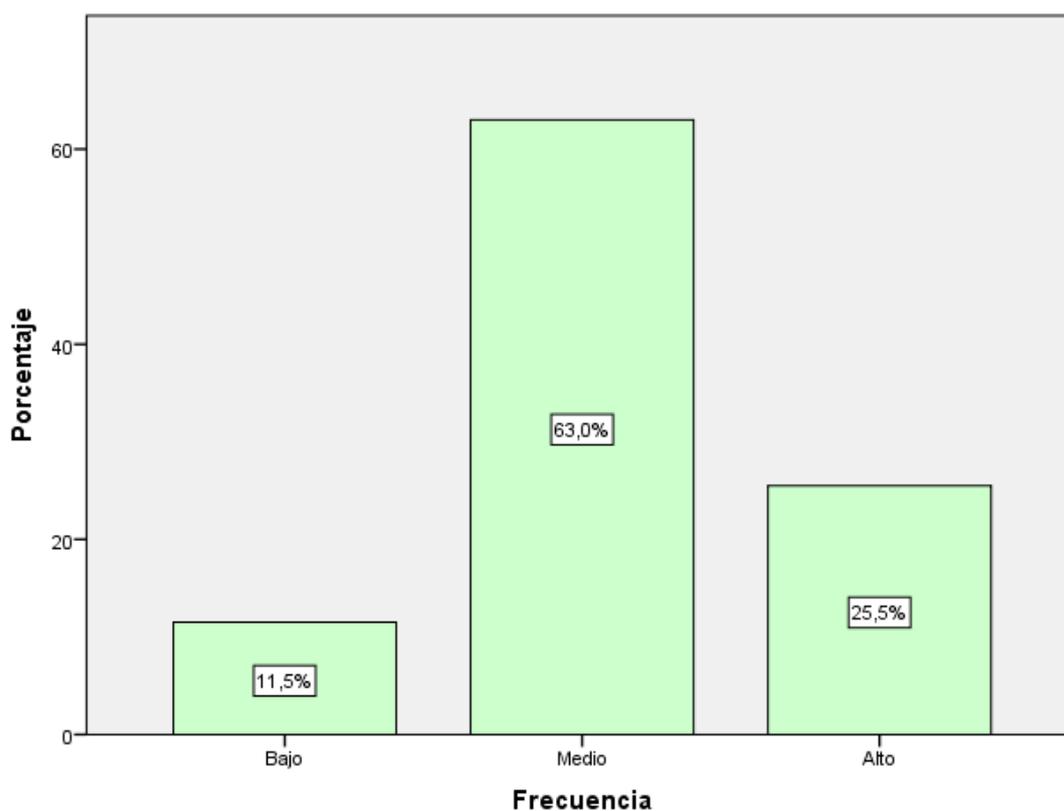


Figura 5. Frecuencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 12 y figura 5, se observa que de los 200 participantes, el 11.5% un nivel bajo de frecuencia en el uso de redes, el 63% un nivel medio y el 25.5% percibió nivel alto de frecuencia del uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Tabla 13.

Productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	47	23,5
	Regular	77	38,5
	Adecuado	76	38,0
	Total	200	100,0

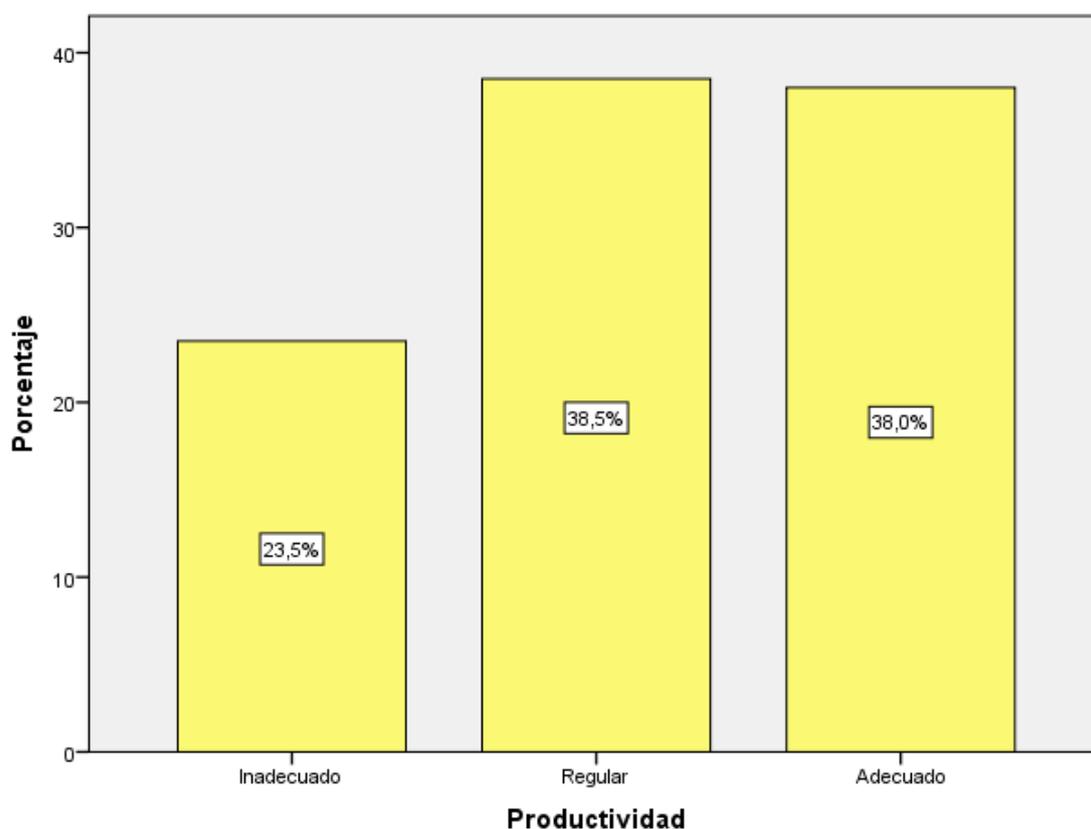


Figura 6. Productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 13 y figura 6, se observa que de los 200 participantes, el 23.5% un nivel inadecuado de productividad, el 38.5% un nivel regular y el 38% percibió nivel adecuado de productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

Tabla 14.

Eficiencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	53	26,5
	Regular	52	26,0
	Adecuado	95	47,5
	Total	200	100,0

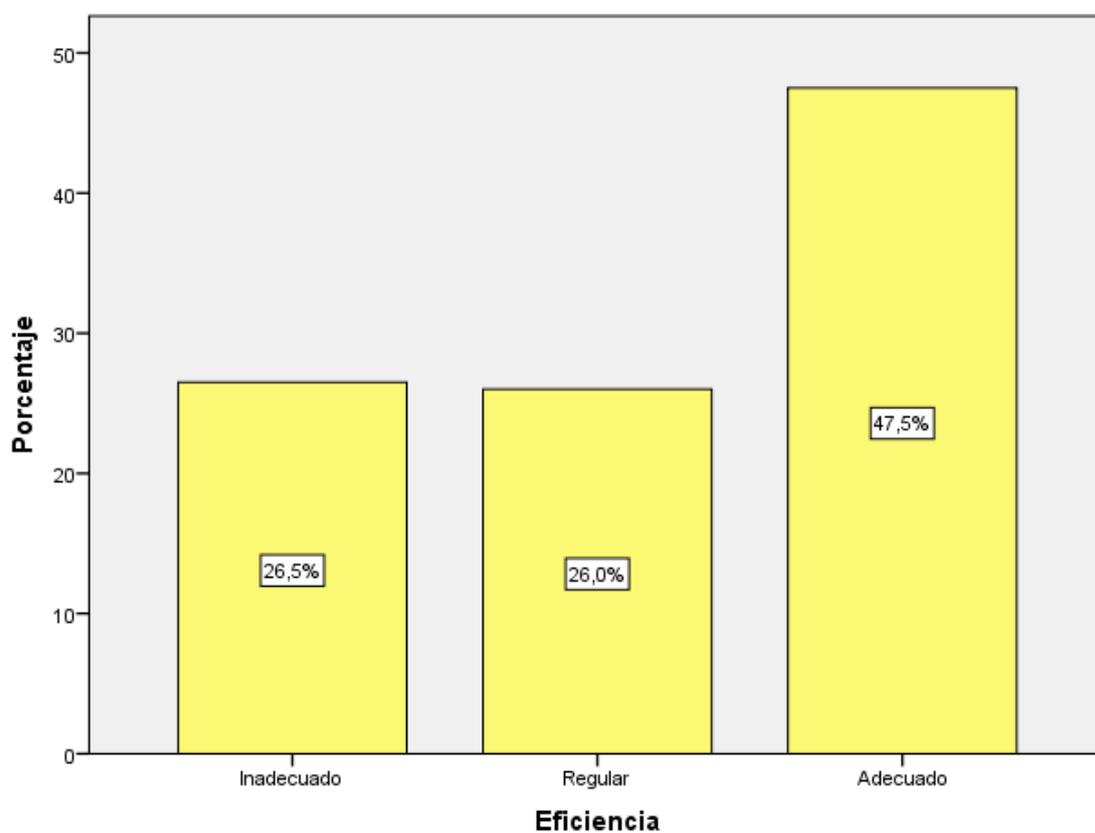


Figura 7. Eficiencia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 14 y figura 7, se observa que de los 200 participantes, el 26.5% un nivel inadecuado de eficiencia en la productividad, el 26% un nivel regular y el 47.5% percibió nivel adecuado de eficiencia en la productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

Tabla 15.

Eficacia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	54	27,0
	Regular	78	39,0
	Adecuado	68	34,0
	Total	200	100,0

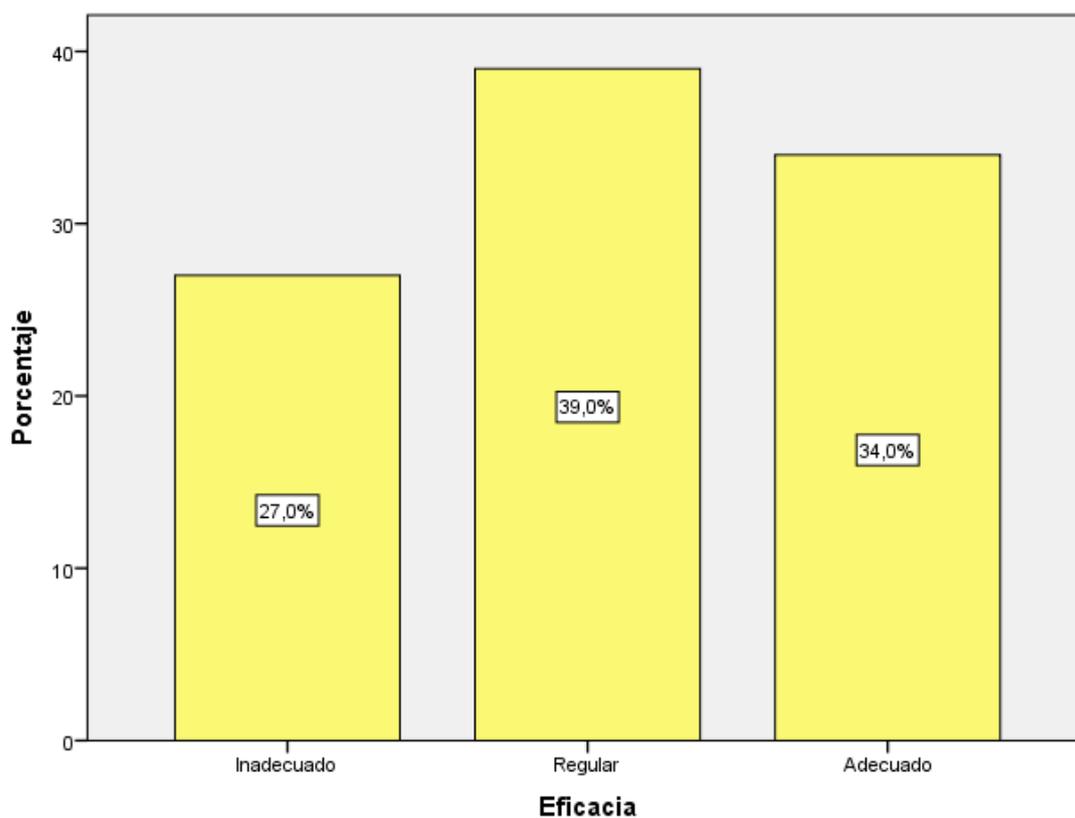


Figura 8. Eficacia percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 15 y figura 8, se observa que de los 200 participantes, el 27% un nivel inadecuado de eficacia en la productividad, el 39% un nivel regular y el 34% percibió nivel adecuado de eficacia en la productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Tabla 16.

Efectividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	15	7,5
	Regular	27	13,5
	Adecuado	158	79,0
	Total	200	100,0

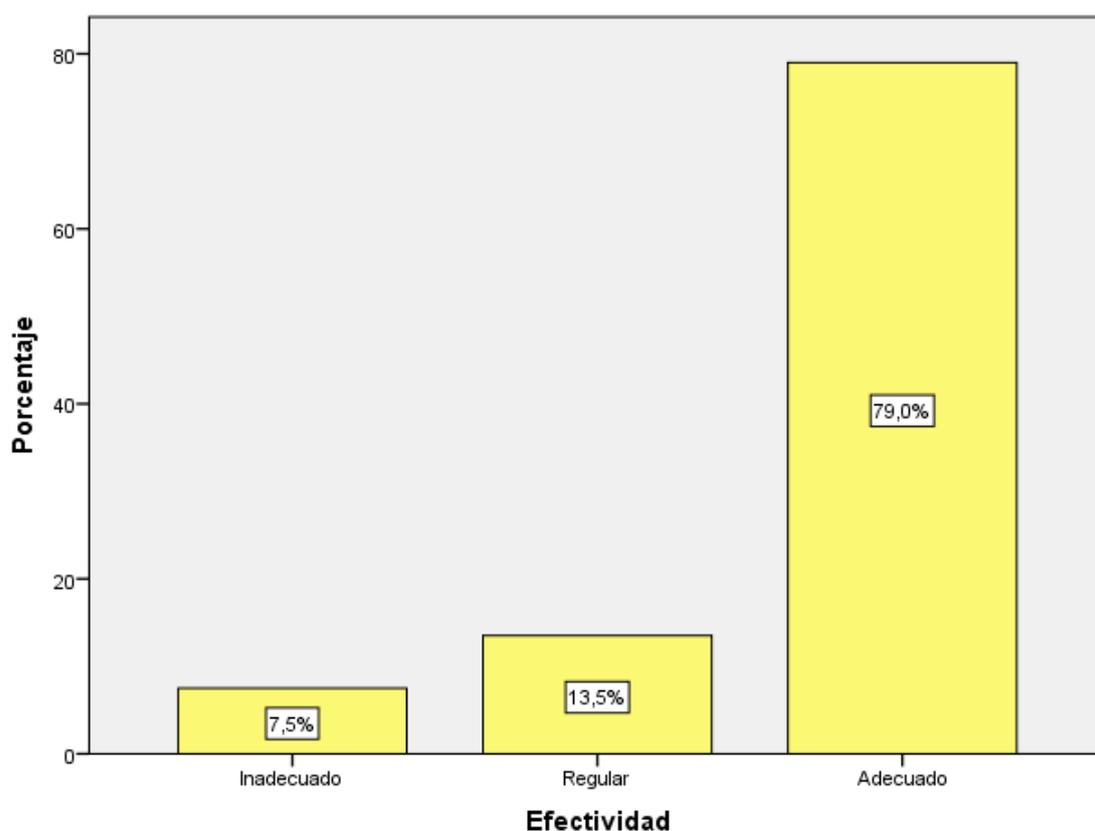


Figura 9. Efectividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

En la tabla 16 y figura 9, se observa que de los 200 participantes, el 7.5% un nivel inadecuado de efectividad en la productividad, el 13.5% un nivel regular y el 79% percibió nivel adecuado de efectividad en la productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao

3.2 Contratación de hipótesis

Formulación de hipótesis

H₀: La distribución de la variable aleatoria no es distinta a la distribución normal.

H_a: La distribución de la variable aleatoria es distinta a la distribución normal.

$\alpha = 0.05$

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula; si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17.

Información de ajustes del modelo

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud	de de Pruebas de la razón de verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2		372,247		
Final	206,241		166,005	100	,000

En la tabla 17, se han obtenido resultados a partir del instrumento para la variable predictora variable uso de redes y como la variable dependiente variable productividad, en donde se han utilizado escalas ordinales (Likert), por lo cual se afirma que se usara el criterio NO PARAMETRICO.

En cuanto a la Tabla 21 se obtiene la siguiente interpretación de que se está explicando la dependencia de las variable uso de redes con la variable productividad, se ha obtenido un valor de Chi-cuadrado de 206.241 y un valor de sigma de 0,000 el mismo me muestra que si existe dependencia entre las variables predictora y la dependiente.

Prueba de hipótesis general

H₀: El uso de redes no influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

H_a: El uso de redes influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

$\alpha = 0.05$

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula; si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18.

Pruebas de razón de verosimilitud de hipótesis general

Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	206,241 ^a	,000	0	.
NV1	372,247	166,005	100	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

En la tabla 18, se observa que, con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.000 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra, $p = 0.000$ es significativa y $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,564
Nagelkerke	,564
McFadden	,110

En la Tabla se muestra el valor de Pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual de la variable productividad con el uso de redes. Cuyo resultado es de 0,564 según Cox y Snell.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del uso de redes con productividad, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 56.4% de la varianza de la variable dependiente (0.564). Es decir, la variabilidad de la productividad se debe en 56.4% al uso de redes.

Decisión:

El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 166,005$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: El uso de redes no influye en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

H_a: El uso de redes influye en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

$$\alpha = 0.05$$

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula; si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20.

Pruebas de razón de verosimilitud de primera hipótesis específica

Efecto	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	134,575 ^a	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	134,575 ^a	,000	0	.
NV1	228,411	93,836	44	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

En la tabla 20, se observa que, con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.000 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra, $p = 0.000$ es significativa y $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21.

Pseudo R cuadrado de la primera hipótesis específica

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,374
Nagelkerke	,375
McFadden	,079

En la tabla 21 se muestra el valor de Pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual de la variable eficiencia de la productividad con el uso de redes. Cuyo resultado es de 0,374según Cox y Snell.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del uso de redes con la eficiencia de la productividad, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 37.5% de la varianza de la variable dependiente (0.374). Es decir, la variabilidad de la eficiencia en la productividad se debe en 37.4% al uso de redes.

Decisión:

El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 93,836$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y eficiencia en la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la eficiencia de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao

Hipótesis específica 2

H₀: El uso de redes no influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao

H_a: El uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao

$\alpha = 0.05$

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula; si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22.

Pruebas de razón de verosimilitud de segunda hipótesis específica

Efecto	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	126,917 ^a	,000	0	.
NV1	229,452	102,536	44	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

En la tabla 22, se observa que, con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.000 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra, $p = 0.000$ es significativa y $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23.

Pseudo R cuadrado de la segunda hipótesis específica

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,401
Nagelkerke	,402
McFadden	,089

En la tabla 23 se muestra el valor de Pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual de la variable eficacia de la productividad con el uso de redes. Cuyo resultado es de 0,401 según Cox y Snell.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del uso de redes con la eficacia de la productividad, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 42.2% de la varianza de la variable dependiente (0.402). Es decir, la variabilidad de la eficacia de la productividad se debe en 40.2% al uso de redes.

Decisión:

El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 102,536$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 40.2% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y la eficacia de la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la eficacia de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao

Hipótesis específica 3

H₀: El uso de redes no influye en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

H_a: El uso de redes influye en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

$$\alpha = 0.05$$

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula; si $p \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24.

Pruebas de razón de verosimilitud de tercera hipótesis específica

Efecto	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	158,717 ^a	,000	0	.
Redes	274,551	115,833	62	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

En la tabla 24, se observa que, con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.000 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra, $p = 0.000$ es significativa y $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25.

Pseudo R cuadrado de la tercera hipótesis específica

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,440
Nagelkerke	,440
McFadden	,089

En la tabla 24 se muestra el valor de Pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual de la variable efectividad de la productividad con el uso de redes. Cuyo resultado es de 0,440 según Cox y Snell.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del uso de redes con la efectividad de la productividad, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 44.0% de la varianza de la variable dependiente (0.440). Es decir, la variabilidad de la efectividad de la productividad se debe en 44% al uso de redes.

Decisión:

El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 372,247$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 44% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y la efectividad de la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la efectividad de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

Se realizó la investigación titulada Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017.

En cuanto a la hipótesis general: El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 166,005$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao; lo que se ve evidenciado con la tesis de Jijena (2015) concluyó: Las relaciones de complementariedad (co-innovación) entre el uso de las TIC, las nuevas formas de organización del trabajo y la formación continua de los trabajadores explican la productividad de la PYME chilena. La explicación del impacto de los factores de complementariedad (fuentes de co-innovación) de la productividad del trabajo en las PYME chilenas, resulta complementado por el establecimiento de relaciones laborales basadas en la seguridad del trabajo, la flexibilidad laboral, junto con la presencia de una cultura organizacional orientada a la innovación. Comparativamente en las PYME chilenas vinculadas a sectores de la actividad económica con mayor uso de tecnología de información y comunicación, los factores de co-innovación, presentan un impacto superior sobre la productividad del trabajo, respecto de las PYME vinculadas a sectores que las utilizan en menor intensidad.

Por otro lado, se observa que existen factores que influyen en la productividad, tal como lo encontró Fleischhacker (2014) encontró Los colaboradores demostraron un alto nivel de inteligencia emocional, por lo que trabajan de manera adecuada con el cliente interno y con el cliente externo y son altamente productivos. Se demuestra que cuando las personas no manifiestan desagrado por situaciones que de manera general, son reglas de la institución en su desempeño, manifiestan un alto nivel del control de sus emociones y por lo tanto de inteligencia emocional, lo cual beneficia al éxito en su trabajo. Los empleados que demostraron satisfacción en su trabajo, tienen la habilidad de controlar sus emociones cuando

se les llama la atención, así como al relacionarse efectivamente con los pacientes, lo que logra el aumento de la productividad laboral.

Sin embargo, la investigación de Savini (2014) encontró algunos beneficios de las redes sociales, principalmente de la empresa concluyó: Facebook es una plataforma de comunicación con diferentes herramientas orientadas a la utilización de la misma por parte una empresa. En primer lugar proporciona un apartado sólo para la información de la empresa en donde el cliente de una manera fácil y clara puede obtener la información que necesita. En segundo lugar dispone de una herramienta de estadística con la que se puede ir valorando y controlando las reacciones del público a la creación de la página y a las publicaciones que se llevan a cabo conociendo las opiniones o puntuaciones que dan los clientes a la empresa. En tercer lugar Facebook da una imagen más formal, más seria del desempeño de la actividad, ya que distingue los perfiles personales de los empresariales, dando la opción de crear una página de negocio y así proteger y fortalecer la imagen de la empresa. Twitter es una página algo más informal ya que no se da esa diferenciación entre los perfiles personales de los de negocio y no ofrece las distintas herramientas que pueden llegar a ser útiles a nivel empresarial. Aunque este aspecto de informalidad hace que la difusión de la información sea mucho más rápida. No se pretende decir con ello que la imagen de la empresa se vea afectada negativamente ya que depende también de la información que se publica y de la forma en la que se interactúa con los “seguidores”. La aceptación de las distintas páginas por parte de los clientes ha sido bastante favorable. La clientela actual se ha volcado en la participación tanto en Facebook como en Twitter dejando comentarios, opiniones y ayudado a la promoción de la organización.

Además, Mora y Ramírez (2012) utilizaron las redes como vehículo de publicidad y encontraron que Hoy en día las redes sociales son vistas como una comunidad virtual donde los usuarios han descubierto mecanismos para expresarse, comunicarse, relacionarse y publicitarse. Distinguiéndose Facebook y Twitter como las redes sociales con mayor penetración e interactividad a nivel mundial. La transición de la publicidad de medios masivos a la publicidad en redes sociales se debe en gran parte a la capacidad que tienen las redes sociales para establecer relaciones, segmentar usuarios, y emitir mensajes; alcanzando así una

gran difusión a bajo costo. Entre los factores que pueden limitar a los microempresarios al uso de publicidad, están el desconocer los beneficios de utilizar las redes sociales, pensar que las redes sociales solo sirven como plataformas de entretenimiento y el no comprender su utilización debido a los constantes cambios que en éstas se generan. Además, las estrategias más destacadas que surgieron fueron: realizar promociones y concursos en línea, mantener comunicación con los clientes respondiendo sus mensajes con rapidez, hacer análisis post venta y generar contenido de valor. Es importante para los microempresarios de la urbe conocer cómo utilizar correctamente las redes sociales como vehículo de publicidad.

Definitivamente, de acuerdo a Ortiz (2014) encontró que comprobar que la condición de trabajo influyó positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes ICCGSA.

En cuanto a la primera hipótesis específica: El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 93,836$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y eficiencia en la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la eficiencia de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao, por lo que Izaguirre, Huaripaita, Cahuana, Ayala y Feril (2015) encontraron que los colaboradores de Cencosud se encuentran motivados en un 66 % para seguir desarrollándose en sus funciones y en cuanto a su nivel de productividad en los tres últimos meses el 53 % de los trabajadores llegó a sus objetivos, es decir lograron alcanzar las metas propuestas por su jefe inmediato. A su vez, a través de un análisis cualitativo de los colaboradores y haciendo una comparación entre los porcentajes se concluyó que si existe influencia de la motivación sobre la productividad de los trabajadores de Cencosud.

En cuanto a la segunda hipótesis específica; El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 102,536$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 40.2% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y la eficacia de la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna,

es decir: El uso de redes influye en la eficacia de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao,

En cuanto a la tercera hipótesis específica: El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 372,247$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 44% (R^2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y la efectividad de la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la efectividad de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao. Por lo que Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011) encontraron que Las redes informales o sociales en las organizaciones son un medio, paralelo a la red estructurada y jerárquica formal, que permite el trabajo en equipo, el intercambio de información y conocimiento, y se caracteriza por ser horizontal, colaborativa e interdependiente. Son redes muy valiosas que pueden potenciarse para ser orientadas a redes de conocimiento, pues permiten mejorar el flujo y el intercambio del conocimiento en las empresas al generar más canales de intercambio y creación de conocimiento abren un camino de renovación, sostenibilidad e innovación. Al ser Internet, y con ella las redes sociales, una oportunidad singular para comunicar lo positivo de las organizaciones también puede resultar una amenaza potencial, dado que estar en la red no solo es importante sino que también hace de todos interlocutores válidos entre la organización y los trabajadores, sin importar su nivel y condición. La adopción de redes sociales en las organizaciones transforma radicalmente los medios (personas, tecnología y cultura), lo que genera un círculo virtuoso entre las redes sociales y los medios. Se consigue así que los procesos de GC logren un mejor soporte y se formen canales para el flujo de conocimiento organizacional, promueven el aprendizaje organizacional, son una fuente de conocimiento que puede llevar a la innovación y facilitan la interacción con otros; se mejoran así las prácticas y los procesos en toda la organización. Los principales efectos que traen consigo las redes sociales son potenciar el conocimiento que reside en las personas y sus relaciones informales, facilitar el aprendizaje colaborativo, permitir formar esquemas de valoración y reconocimiento colectivo e igualitario, alentar la organización de categorías, mapas, comunidades y recursos en forma colectiva y democrática, lo que facilita que el conocimiento con valor tenga relevancia. La tecnología está llevando a las compañías a nuevos modelos de comunicación y

depende de estas alinear un mismo mensaje que sea coherente, crear sinergias en el esfuerzo desarrollado y reducir costos y sacrificios para todos.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera:

El uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad laboral.

Segunda:

El uso de redes sociales influye en la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.374) de la varianza de redes y la eficiencia de la productividad.

Tercera:

El uso de redes sociales influye en la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.402) de la varianza de redes y la eficacia de la productividad.

Cuarta:

El uso de redes sociales influye en la efectividad de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.440) de la varianza de redes y la efectividad de la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera:

Se sugiere realizar estudios desde el enfoque cualitativo como estudios de caso para estudios que permitieran conocer más de cerca sobre el uso de las redes y como estas influyen en la producción laboral.

Segunda:

Se sugiere recomendar al presidente de la junta fiscal superior aprovechar a los expertos internos predicando con el ejemplo y animar a los trabajadores que habitualmente utilizan las redes sociales en sus trabajos a comentarlas y a mostrar cómo se hace.

Tercera:

Se recomienda a los fiscales superiores deben promover un uso positivo de los social media animando a los trabajadores a idear nuevas formas de utilizar las redes sociales para realizar mejor su trabajo.

Cuarta:

Se sugiere a los responsables del despacho fiscal Implementar el uso de redes sociales como una herramienta que ayuda a flexibilizar y agilizar la comunicación, tanto a nivel interno, como para la masa de consumidores a quienes se dirige la oferta de sus servicios y productos.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Anaya, J. (2007). *Logística integral: la gestión operativa de la empresa*. Madrid: ESIC.
- Ballou, R. (2004). *Logística: Administración de la cadena de suministro*. 5ta edición. México, D.F. México: Pearson.
- Bellon, L. (2001). *Calidad Total, Que la promueve, Que la inhibe*. México, D.F.: Panorama Editorial.
- Bonilla, F., Góchez, D. y Machado, R. (2013). *Impacto de las generaciones baby boomers, X, Y, Z en los procesos de selección y productividad de las empresas*. El Salvador: Universidad Dr. José Matías Delgado.
- Caldevilla, D. (2010). *Las Redes Sociales. Tipología, usos y consumos de las redes 2.0 en la sociedad digital actual*. Recuperado de: <http://revistaurbanismo.uchile.cl/index.php/RMAD/article/viewArticle/14022>
- Cejas, M. (2014). *Usos y abusos de las redes sociales en Argentina*. Campaña de prevención. UNCUYO.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México: McGraw-Hill.
- Chistakis, N. y Fowler, J. (2010). *Conectados, el sorprendente poder de las redes sociales y cómo nos afectan*. Madrid: Taurus.
- Colbaugh, R. y Glass, K. (2009). *Predictive Analysis for Social Diffusion: The Role of Network Communities*. Disponible en: <http://arxiv.org/abs/0912.5242>.

- Correcha, L. y Gutiérrez, M. (2013). *Propuesta de mejoramiento del modelo de productividad laboral y su aplicación en la empresa Tubometales Cuernu Ltda.* Colombia: Universidad EAN.
- Criado, J. y García, R. (2012). ¿Democracia 2.0? Un Análisis del Potencial Deliberativo de la Blogosfera Pública. *Revista de Estudios Políticos*, 155:71-99.
- Criado, J. y Rojas, F. (2013). *Las redes sociales digitales en la gestión y las políticas públicas.* Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral.* (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad.* México, D.F.: Pax México.
- Fraile, J. (2009). *Videojuegos y aprendizaje.* VILLARKOL.Tic. Recuperado en abril 10, 2009 disponible en <http://villalkortic.blogspot.com/>
- Garcés, L. (2016). *Mejoramiento de la productividad de la línea de extrusión de la empresa Cedal, empleando la metodología "Six Sigma".* (Tesis de maestría). Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- García, M. y Gámez, M. (2011). *La televisión y su influencia en la conducta de los alumnos del colegio Peruano Americano del distrito de Lurigancho-Huachipa realizado en San Juan de Lurigancho Lima.* (Tesis de maestría). Universidad de Jaén, México.
- 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>.

- González, C. y Blanco, F. (2008). Emociones con Video juegos: Incrementando la Motivación para el Aprendizaje. *Revista Electrónica Teorías de la Educación, Educación y Cultura en la Sociedad de la Informática*, 9 (3). 1-24. Recuperado en septiembre 19, 2009, disponible en <http://www.usual.es/teoriaeducacion>.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*; 78 (6),pp. 1360 - 1380.
- Heizer, J. (2007). *Dirección de la producción y operaciones: Decisiones Estratégicas*. 8va edición. Madrid. España: Pearson.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones Decisiones estratégicas*. Madrid: Pearson Preintice Hall.
- Hernández, M., Posada, K. y Zavala, Y. (2013). *Influencia del facebook en el desempeño académico de alumnos/as de tercer ciclo del centro escolar Santiago Orellana Zelaya de la ciudad de concepción Batres, departamento de Usulután, durante el año 2013*. (Tesis de licenciatura). El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Izaguirre, M., Huaripaita, S., Cahuana, E., Ayala, M. y Feril, I. (2015). *Influencia de la motivación en la productividad de trabajadores de retenciones CENCOSUD*. Lima, Perú: UCV.
- Jara, G. (2017). *Incremento de la productividad en la producción del maracuyá, mediante el enfoque de mejora continua, en la finca vista-horizonte ubicada en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas*. (Tesis de maestría). Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- Jijena, R. (2015). *TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados*. (Tesis doctoral). Barcelona, España: UOC.

- Jiménez, J. y Paredes, C. (2010). *Factores que intervienen en el nivel de productividad de la empresa DYPERS*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad ICESI.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGraw-Hill.
- Mejía, M. (2012). *Redes de innovación: Un análisis basado en la teoría de redes*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: PUCP.
- Mergel, I. y Bretschneider, S. (2013). A Three-Stage Adoption Process for Social media Use in Government. *Public Administration Review*, 73(3), 390-400.
- Milgram, S. (1967). El problema del mundo pequeño. *Reproducido con permiso de Psychology Today Magazine. Copyright 1967, Sussex Publishers Inc. Traducción de Isidro Maya Jariego. Araucaria*, Segundo semestre, año/vol4, número 010. Universidad de Sevilla. Pp. 15-28.
- Mora, A. y Ramírez, D. (2012). *Las redes sociales Facebook y Twitter como vehículos de publicidad para el desarrollo del sector microempresarial de la ciudad de Guayaquil*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Oliva, C. (2012). *Redes sociales y Jóvenes: Una intimidad cuestionada en internet*. Recuperado de: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/coliva.pdf>
- Ortiz, A. (2008). *Manual de uso del blog en la empresa: cómo prosperar en la sociedad de la conversación*. Madrid: Infonomía.
- Ortiz, R. (2014). *Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los Almacenes de Ingeniería Civil y Contratistas Generales S.A.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Prokopenko, J. (1991). *La gestión de la productividad*. México: Limusa.
- Requejo, O. (2013). *Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. Sexta edición. México: Pearson educación.
- Rogers, E. (1962). *The diffusions of innovations*. Fourth Edition. The Free Press. Detroit.
- Santana, M., Cabello, J., Cubas, R. y Medina, V. (2011). *Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento*. Lima, Perú: Universidad ESAN.
- Savini, R. (2014). *Impacto de las redes sociales en la empresa*. (Tesis de licenciatura). España: Universidad de La Rioja.
- Shimizu, M. (2001). *Medición de la productividad del valor agregado y sus aplicaciones prácticas*. Tokio.
- Smith, H. y Mckeen, J. (2007). Developments in practice XXVI. Social Networks: knowledge management's "killer app"? En Queen's School of Business, *Communications of the Association for Information Systems*, 18, pp. 611-621. Kingston, Canadá: Queen's University.
- Sumanth, D. (1999). *Administración para la Productividad Total*. México D.F.: Compañía Editorial Continental.
- Tenser, S., Ferro, O. y Palacios, N (2009). *Redes Sociales: personas, sociedad y empresas*. Recuperado de: <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catcomp/material/RSVa.pdf>

- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis doctoral). Lima, Perú: UNMSM.
- Torres, M. (2014). *Reingeniería de los procesos de producción artesanal de una pequeña empresa cervecera a fin de maximizar su productividad*. (Tesis). Lima, Perú: PUCP.
- Ureña, A., Ferrari, A., Blanco, D. y Valdecasa, E. (2011). *Las Redes Sociales en internet*. Recuperado de: http://www.osimga.org/export/sites/osimga/gl/documentos/d/20111201_ontsi_redes_sociais.pdf
- Yepes, V. (2012). *Porqué es tan importante la productividad*. España: Universidad Politécnica deValencia. Disponible en: <http://victoryepes.blogs.upv.es/2012/05/10/productividad/>.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Título: Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo influye el uso de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo influye del uso de redes sociales en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017?</p> <p>¿Cómo influye el uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia del uso de redes sociales en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017</p> <p>Determinar la influencia del uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El uso de redes sociales influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao - 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El uso de redes sociales influye en la eficiencia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.</p> <p>El uso de redes influye en la eficacia de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017</p>	Variable 1: Redes sociales				
			Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Compulsión	Forma de reacción Dominio de redes	P1, P2, P3, P4, P5 P6, P7 Total = 07		
Prioridad	Dejar de lado otras actividades Desorden Descontrol	P8, P9, P10 P11 P12, P13, Total = 06	SI (1) NO (0)	Alto (14 - 20) Medio (7-13) Bajo (0 -6)			
Frecuencia	Días Horas Tipo de redes	P14 P15, P16 P17, P18, P19, P20 Total = 07					
			Variable 2: Productividad laboral				

<p>¿Cómo influye del uso de las redes sociales en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017?</p>	<p>Determinar la influencia del uso de las redes sociales en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.</p>	<p>El uso de redes influye en la efectividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eficiencia</td> <td>Recursos utilizados para la realización del trabajo</td> <td>1-2-3-4-5-6</td> <td>Nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> <td>Cumplimiento de metas al tiempo indicado</td> <td>7-8-9-10-11-12</td> <td>Casi nunca (2)</td> <td>Adecuada (74-100)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Crecimiento de la productividad en el trabajo.</td> <td>13-14-15-16-</td> <td>A veces (3)</td> <td>Regular (47-73)</td> </tr> <tr> <td>Efectividad</td> <td>Mejora de la calidad de producción.</td> <td>17-18-19-20</td> <td>Casi siempre (4)</td> <td>Inadecuada (20-46)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Siempre(5)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1-2-3-4-5-6	Nunca (1)		Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-8-9-10-11-12	Casi nunca (2)	Adecuada (74-100)		Crecimiento de la productividad en el trabajo.	13-14-15-16-	A veces (3)	Regular (47-73)	Efectividad	Mejora de la calidad de producción.	17-18-19-20	Casi siempre (4)	Inadecuada (20-46)				Siempre(5)	
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																													
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1-2-3-4-5-6	Nunca (1)																														
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-8-9-10-11-12	Casi nunca (2)	Adecuada (74-100)																													
	Crecimiento de la productividad en el trabajo.	13-14-15-16-	A veces (3)	Regular (47-73)																													
Efectividad	Mejora de la calidad de producción.	17-18-19-20	Casi siempre (4)	Inadecuada (20-46)																													
			Siempre(5)																														
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>																														
<p>TIPO: aplicada (Sánchez y Reyes, 2015)</p> <p>DISEÑO: No experimental. Transversal causal</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 416 servidores del ministerio publico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra estuvo conformada por 200 servidores del ministerio público</p>	<p>Variable 1: Redes sociales</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Gonzales</p> <p>Año: 2008.</p> <p>Adaptado por: Carlos Huacho Aranda</p> <p>Monitoreo: permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ministerio público del Callao</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas y figuras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la prueba de hipótesis se aplicó chi- cuadrada para observar la dependencia de la variable.</p>																														

<p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo. Enfoque cuantitativo (Sánchez y reyes, 2015)</p>	<p>MUESTREO</p> <p>Probabilístico aleatorio (Sánchez y Reyes, 2015)</p>	<p>colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: productividad laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autores: Chiavenato</p> <p>Año: 2011.</p> <p>Monitoreo: Permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ministerio público del Callao</p> <p>Forma de Administración: colectiva</p>	
---	--	---	--

Anexo B

INSTRUMENTO DE MEDICION DE REDES SOCIALES

Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos,

Edad: _____ Sexo: _____

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

0	1
No	Si

Ítems	No	Si
Dimensión: Compulsión		
<u>Indicador:</u> Forma de reacción		
1. Cuando conoces a alguien, tu tema para entablar conversación son: Redes sociales.		
2. ¿Consideras importante el uso del internet?		
3. ¿Las relaciones de amistad que has establecido en las redes sociales te resultan más gratificantes que las que tienes con las personas de tu entorno laboral?		
4. ¿Te sientes enojada(o) o frustrada(o) cuando una de tus redes sociales no está disponible y no puedes acceder a ella?		
5. ¿Visitas internet o tus redes sociales sin ningún propósito laboral?		
<u>Indicador:</u> Dominio de redes		
6. ¿Durante el trabajo, accedes con facilidad a redes sociales desde cualquier dispositivo?		
7. ¿Tienes en redes sociales cuentas activas?		
Dimensión: Prioridad		
<u>Indicador:</u> Dejar de lado otras actividades		
8. ¿Cuándo tienes que realizar alguna actividad laboral, primero ingresas a redes sociales?		
9. ¿En el trabajo le dedicas mayor tiempo a las redes sociales?		
10. ¿Tus compañeros de trabajo te mencionan que pasas mucho tiempo en redes?		
<u>Indicador:</u> Desorden		

11. ¿En el área de trabajo, utilizas redes sociales mientras el espacio está desordenado?		
<u>Indicador:</u> descontrol		
12. ¿Crees que las redes sociales puedan ser adictivas?		
13. ¿Faltas al trabajo por haberte desvelado en redes?		
Dimensión: Frecuencia		
<u>Indicador:</u> Días		
14. ¿Te acuestas tarde y te levantas temprano para seguir en redes?		
<u>Indicador:</u> Horas		
15. ¿En el trabajo, estás conectado (a) a redes todo el tiempo?		
16. ¿En ocasiones intentas reducir el tiempo que pasas en las redes sociales durante el trabajo y te resulta muy difícil hacerlo?		
<u>Indicador:</u> Tipos de redes		
17. ¿Utilizas alguna red social para buscar información laboral?		
18. ¿Utilizas alguna red social para la publicación de actividades laborales y/o como medio de comunicación para estar informado sobre dichas actividades?		
19. ¿Utilizas alguna red social como medio de comunicación para estar informado sobre actividades laborales?		
20. ¿Utilizas alguna red social para conversar “Chatear” con compañeros de trabajo?		

Gonzales (2008) Autor de las dimensiones

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES:

Mediante el presente cuestionario de que tiene como finalidad de adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del trabajador con respecto a las preguntas elaboradas correspondiente a su área de labor.

Responda usted con la veracidad, las respuestas servirá para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer al área de operaciones una mejora.

SEXO: (M) (F)

Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

DIMENSIONE	Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
EFICIENCIA A	RECURSOS UTILIZADOS PARA LA REALIZACIÓN DEL						
	1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área					
	2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?					
	3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?					
	4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?					
	5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?					
	6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no					
EFICACIA A	CUMPLIMIENTO DE METAS AL TIEMPO INDICADO						
	7	¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?					
	8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de					
	9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la empresa?					
	10	¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?					
	11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales					
	12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias?					
EFECTIVIDAD D	CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO						
	13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la					
	14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?					

15	¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?					
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento?					
MEJORA DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN						
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?					
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?					
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?					
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?					

25	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	11
26	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	15
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	4
28	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
29	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	7
30	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
TOTAL	7	24	20	21	14	13	18	3	11	1	15	13	9	1	15	12	13	12	12	13	247
p	0.23	0.8	0.67	0.7	0.47	0.43	0.6	0.1	0.37	0.03	0.5	0.43	0.3	0.03	0.5	0.4	0.43	0.4	0.4	0.43	8.23
q	0.77	0.2	0.33	0.3	0.53	0.57	0.4	0.9	0.63	0.97	0.5	0.57	0.7	0.97	0.5	0.6	0.57	0.6	0.6	0.57	
p*q	0.18	0.16	0.22	0.21	0.25	0.25	0.24	0.09	0.23	0.03	0.25	0.25	0.21	0.03	0.25	0.24	0.25	0.24	0.24	0.25	4.06
varianza																					20.5

Se aplicó KR- 20:

$$\text{Confiabilidad} = \frac{20}{20-1} \left[\frac{4.29}{(20/19) + 1} - 0.2 \right] = (1.05) (0.80) = 0.84$$

Interpretación: La prueba de redes tiene una confiabilidad alta con **.84**

Variable 2. Productividad laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	4	4	2	3	4	5	3	5	4	5	5	2	2	5	5	2	5	5	4
3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
5	2	3	3	5	3	1	2	5	2	2	5	5	3	3	1	5	2	5	5
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
2	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	1	5	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	2
2	5	2	3	5	1	5	2	2	5	4	2	3	3	5	3	2	2	2	4
1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4
5	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	3	5	3	3	2	3	3	5	2	5	2	3	5
3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	1	3	4	2
1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	5	1	2	2	2	2	2	3	5	5
5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	20

24	0	1	0	1	1	1	0	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	0	0	0	1	2	10	
25	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	5
26	1	1	1	1	1	1	1	7	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	1	5	16
27	1	1	0	1	1	1	1	6	1	1	0	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	0	6	16
28	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	1	4	16
29	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	5	0	0	0	1	0	0	0	1	8
30	1	1	1	1	1	1	1	7	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	1	5	16
31	1	1	0	1	1	1	1	6	1	1	0	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	0	6	16
32	0	0	1	1	0	0	1	3	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	1	6	11
33	0	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	0	1	1	1	0	1	0	4	13
34	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	0	4	15
35	0	1	1	1	0	1	1	5	0	1	0	1	1	0	3	1	0	0	1	1	1	0	4	12
36	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	0	0	1	5	16
37	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	0	3	11
38	0	0	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	17
39	0	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	1	0	4	9
40	1	0	0	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	0	1	1	3	9
41	1	0	1	1	1	0	1	5	0	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	0	0	5	12
42	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	3	1	1	1	0	0	1	0	4	9
43	0	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	1	6	15
44	1	0	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	1	4	13
45	1	0	0	1	1	0	1	4	0	0	1	1	0	1	3	1	0	0	0	0	1	1	3	10
46	0	0	1	1	1	0	1	4	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	1	0	1	1	4	10
47	0	1	1	1	1	0	1	5	0	0	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	1	1	4	12
48	1	0	1	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	4	8
49	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	1	5	9
50	1	0	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	1	0	1	0	5	14
51	1	0	0	1	1	1	0	4	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	0	0	0	1	3	11

52	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
53	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
54	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	0	5	0	0	1	1	0	1	1	4	16
55	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	1	1	5	17
56	1	0	1	1	1	0	0	4	1	1	1	0	1	1	5	0	1	1	1	1	1	1	6	15
57	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	1	1	5	17
58	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
59	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	4	1	0	1	1	1	0	1	5	11
60	0	0	0	1	1	0	1	3	1	1	1	0	0	1	4	0	0	1	1	1	0	1	4	11
61	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	0	1	5	16
62	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
63	1	1	0	1	0	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	0	1	1	1	1	0	0	4	14
64	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	2	0	1	0	1	0	0	0	2	6
65	0	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	0	4	0	0	1	1	1	0	1	4	12
66	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	0	0	1	5	17
67	1	0	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	1	6	17
68	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
69	1	0	0	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	0	0	1	5	15
70	1	1	0	0	1	0	1	4	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	5	11
71	1	1	1	1	0	1	1	6	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	0	3	13
72	1	1	1	1	1	1	0	6	1	1	1	1	1	1	6	1	0	0	1	0	0	1	3	15
73	1	1	0	1	1	1	1	6	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	3	11
74	1	1	0	0	1	1	1	5	1	0	1	0	0	0	2	1	0	1	1	0	0	1	4	11
75	1	1	0	1	1	0	1	5	1	0	1	0	1	1	4	1	0	1	1	0	0	1	4	13
76	1	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	1	4	1	1	0	0	0	1	1	4	10
77	1	0	0	1	1	1	1	5	0	0	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	1	3	11
78	1	0	1	0	0	0	1	3	1	1	0	1	0	0	3	1	0	0	1	0	1	1	4	10
79	1	0	0	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	1	4	1	0	1	1	1	1	0	5	12

108	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	1	1	7	18
109	0	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	0	0	4	15
110	1	0	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	1	4	12
111	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	0	1	1	0	0	1	1	4	7
112	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	0	3	16
113	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	1	6	18
114	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	20
115	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
116	1	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	0	2	7
117	0	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	0	0	1	4	15
118	1	1	1	0	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	1	6	18
119	1	1	1	1	1	0	1	6	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	1	6	16
120	1	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	0	2	7
121	0	1	1	1	1	0	1	5	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	1	0	0	1	5	12
122	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	0	1	1	5	18
123	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	0	1	0	4	16
124	1	1	1	0	1	1	0	5	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	0	4	13
125	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	0	4	16
126	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	0	4	6
127	0	1	1	1	1	0	0	4	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	0	5	14
128	1	1	1	1	0	0	1	5	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	0	3	12
129	1	1	1	1	1	0	0	5	1	0	1	1	0	0	3	1	0	1	1	0	0	0	3	11
130	1	1	1	1	1	0	1	6	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	1	6	16
131	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	4	7
132	1	1	0	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	4	0	0	1	1	0	0	0	2	11
133	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	0	1	1	5	18
134	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	1	1	1	1	5	1	1	0	1	0	0	1	4	11
135	0	1	1	1	1	0	1	5	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	6	14

136	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	0	1	5	15
137	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	0	1	5	17
138	0	1	1	1	0	1	1	5	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	1	6	15
139	1	0	1	0	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	2	7
140	1	0	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	0	0	4	1	0	1	1	0	0	1	4	13
141	0	1	0	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	0	0	4	14
142	1	0	0	1	1	1	1	5	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	5	11
143	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	1	1	4	9
144	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	4	5
145	1	1	1	1	0	0	1	5	1	1	1	1	0	0	4	1	0	1	1	0	0	0	3	12
146	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	4
147	1	1	1	1	1	1	1	7	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	0	1	1	5	14
148	1	0	1	0	1	1	1	5	0	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	1	1	6	15
149	1	1	1	1	1	1	0	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	1	0	5	17
150	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	0	2	6
151	1	1	1	1	1	1	0	6	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	0	0	0	4	15
152	0	1	0	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	1	3	9
153	0	0	0	1	0	1	1	3	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	7
154	1	1	1	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	4	9
155	1	0	0	1	1	0	1	4	0	0	1	0	1	1	3	0	1	0	1	0	1	1	4	11
156	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	5	7
157	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	4
158	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	1	6	13
159	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	3	5
160	1	1	1	0	0	1	1	5	0	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	1	1	6	15
161	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	1	5	16
162	0	0	1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	7
163	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1	3	5

164	1	1	1	1	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	7
165	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	5	0	0	0	1	0	0	0	1	8
166	1	0	1	1	1	0	1	5	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	0	0	1	5	12
167	1	1	1	0	1	0	0	4	0	0	0	1	1	1	3	1	0	0	1	0	1	1	4	11
168	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	3	4
169	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	2	5
170	0	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	0	0	1	1	4	15
171	1	1	1	0	0	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	0	0	1	0	3	11
172	0	0	1	1	1	1	0	4	0	1	0	1	0	1	3	0	0	1	0	1	0	1	3	10
173	0	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	0	0	4	15
174	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	0	1	4	16
175	1	1	0	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	1	1	1	1	6	18
176	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	0	3	16
177	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	1	6	18
178	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	20
179	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	19
180	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	20
181	1	1	1	1	1	0	1	6	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	1	6	16
182	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
183	0	1	1	1	1	0	1	5	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	1	0	0	1	5	12
184	0	0	0	1	1	1	1	4	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	1	0	1	1	5	14
185	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	0	1	0	4	16
186	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	1	6	18
187	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	0	4	16
188	0	1	1	1	0	0	1	4	1	0	0	1	0	1	3	1	0	1	1	0	1	0	4	11
189	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	1	6	18
190	1	1	1	1	0	0	1	5	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	0	3	12
191	1	1	1	1	1	0	0	5	1	0	1	1	0	0	3	1	0	1	1	0	0	0	3	11

192	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	1	6	19
193	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	4	7
194	1	1	0	1	1	0	1	5	1	0	1	1	0	1	4	0	0	1	1	0	0	0	2	11
195	0	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	0	0	1	4	14
196	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	1	6	18
197	0	1	1	1	1	0	1	5	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	6	14
198	1	0	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	0	1	5	15
199	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	0	1	5	17
200	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	1	6	18

V2: Productividad Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D3	V2
1	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	3	5	25	5	5	5	4	5	5	5	5	39	94
2	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	24
3	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	4	2	4	24	4	4	2	5	5	5	5	5	35	86
4	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	2	4	5	26	5	5	5	5	5	1	4	5	35	88
5	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	5	1	1	1	1	1	13	27
6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	21
7	4	4	4	3	3	5	23	5	3	5	5	4	5	27	4	5	5	4	5	5	5	5	38	88
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	1	22	5	1	1	5	5	5	5	5	32	84
9	4	4	4	3	3	5	23	4	4	5	3	1	4	21	4	4	4	5	4	4	5	4	34	78
10	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
11	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	5	1	2	23	4	1	5	1	5	2	2	5	25	74
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	22	3	5	5	3	5	4	4	5	34	80
13	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	1	4	22	4	4	5	1	3	4	4	2	27	74
14	5	5	5	5	5	5	30	5	2	5	5	1	3	21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	91
15	2	3	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	3	27	4	4	3	5	5	2	5	5	33	85
16	4	5	4	4	2	5	24	4	4	4	4	2	2	20	4	3	2	4	5	5	5	4	32	76
17	3	4	3	3	5	5	23	5	4	5	4	2	4	24	5	5	2	5	5	5	4	5	36	83
18	5	5	5	4	3	2	24	4	2	2	4	4	2	18	4	4	2	5	4	4	2	4	29	71
19	4	1	4	3	5	4	21	3	2	5	5	1	4	20	5	5	5	4	5	4	1	4	33	74
20	2	4	2	2	3	5	18	5	3	4	1	1	5	19	3	5	5	5	5	5	2	5	35	72
21	3	5	5	3	3	5	24	5	4	3	5	1	5	23	5	5	4	5	5	5	2	5	36	83
22	3	5	5	5	5	4	27	2	5	5	5	1	5	23	5	5	5	1	5	5	5	5	36	86
23	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	24
24	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	4	2	4	24	4	4	2	5	5	5	5	5	35	86

25	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	2	4	5	26	5	5	5	5	5	1	4	5	35	88
26	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	5	1	1	1	1	1	13	27
27	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	21
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	1	3	23	5	5	3	5	5	5	2	5	35	88
29	3	3	3	3	3	3	18	3	5	4	4	2	5	23	4	5	5	1	2	1	1	1	20	61
30	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	5	1	1	1	1	1	13	27
31	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	21
32	1	2	2	2	1	1	9	2	1	1	2	1	2	9	2	1	2	1	1	1	1	1	10	28
33	5	5	5	5	5	5	30	2	1	1	2	4	3	13	1	2	1	2	5	2	4	5	22	65
34	4	2	2	4	5	5	22	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	1	1	1	2	1	21	68
35	2	3	3	3	3	3	17	3	3	1	5	1	4	17	2	2	2	1	2	5	1	2	17	51
36	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	1	4	24	5	2	1	5	4	4	4	4	29	80
37	3	5	5	3	3	5	24	5	3	4	3	5	1	21	2	3	1	4	2	5	1	3	21	66
38	3	4	4	2	3	2	18	2	4	4	2	4	2	18	2	4	4	3	4	2	2	2	23	59
39	3	4	5	4	2	2	20	2	4	4	2	4	2	18	4	2	2	5	4	2	2	2	23	61
40	2	2	3	3	5	5	20	5	5	4	5	1	3	23	5	5	5	5	3	5	5	4	37	80
41	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	2	3	1	13	1	2	2	1	3	1	2	2	14	43
42	3	5	5	3	4	5	25	5	5	1	1	3	3	18	5	1	5	5	5	3	5	3	32	75
43	1	2	5	2	5	5	20	5	1	4	5	1	2	18	5	2	1	4	5	5	2	2	26	64
44	5	5	5	5	3	5	28	5	4	4	5	1	2	21	4	5	2	4	5	4	4	5	33	82
45	4	5	3	3	3	4	22	4	2	4	4	2	4	20	4	3	3	4	4	4	2	4	28	70
46	2	4	2	3	2	3	16	3	4	2	2	4	1	16	2	2	2	2	3	3	3	1	18	50
47	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	4	4	20	2	2	2	4	5	4	2	2	23	61
48	4	5	2	4	4	5	24	5	4	5	5	1	5	25	5	5	5	4	5	4	4	5	37	86
49	2	3	3	2	2	2	14	3	2	5	3	5	2	20	2	3	2	3	5	4	3	2	24	58
50	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	1	5	25	5	2	4	5	5	5	4	5	35	89
51	3	2	2	3	3	5	18	5	5	5	5	4	2	26	2	5	3	3	4	2	2	4	25	69
52	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	24

53	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	24
54	4	4	5	5	4	4	26	5	2	2	5	1	3	18	3	3	4	2	5	4	3	4	28	72
55	2	5	2	2	5	5	21	5	2	4	5	5	2	23	1	5	2	4	2	2	1	4	21	65
56	3	5	5	3	3	3	22	5	2	5	5	1	1	19	5	4	2	4	5	2	5	5	32	73
57	3	3	5	4	4	4	23	4	2	4	3	2	3	18	3	2	3	4	5	2	3	2	24	65
58	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	24
59	4	5	4	4	2	1	20	3	2	3	4	2	1	15	4	2	1	3	3	4	1	4	22	57
60	4	3	3	4	1	1	16	2	3	3	2	1	4	15	3	1	2	3	3	1	3	2	18	49
61	4	3	5	4	3	5	24	4	5	5	4	1	1	20	3	2	1	5	5	2	3	2	23	67
62	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	24
63	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	4	4	2	20	2	4	2	4	5	2	2	3	24	63
64	4	3	3	3	2	2	17	2	2	5	4	2	2	17	1	5	1	4	5	4	2	2	24	58
65	2	5	2	2	5	5	21	5	2	4	5	5	2	23	1	5	2	4	2	2	1	1	18	62
66	3	3	3	3	5	3	20	3	5	1	2	4	1	16	2	5	1	4	2	2	2	1	19	55
67	3	5	4	3	3	2	20	2	2	1	2	4	2	13	3	1	2	4	5	1	1	1	18	51
68	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	1	10	23
69	3	5	5	3	5	5	26	4	4	5	5	5	5	28	1	5	3	4	5	4	5	4	31	85
70	3	3	3	3	4	5	21	3	3	4	3	5	3	21	5	3	3	2	5	2	2	1	23	65
71	2	5	4	3	4	5	23	4	4	4	4	5	1	22	5	4	4	5	3	4	5	5	35	80
72	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	2	4	2	18	2	3	3	4	5	2	2	2	23	61
73	5	5	5	5	5	5	30	5	4	2	5	2	4	22	4	5	3	5	5	4	3	5	34	86
74	4	4	4	3	4	5	24	3	4	4	4	5	4	24	4	4	3	4	5	4	4	5	33	81
75	5	4	4	5	3	5	26	5	3	5	5	2	3	23	4	3	4	4	3	4	3	4	29	78
76	3	1	3	1	1	4	13	5	3	4	2	4	1	19	3	1	3	4	5	5	2	2	25	57
77	3	3	4	5	5	5	25	5	4	2	5	1	5	22	4	5	5	5	4	4	4	4	35	82
78	4	5	3	3	3	3	21	4	2	4	2	4	1	17	4	1	1	4	5	4	3	4	26	64
79	3	4	2	4	5	5	23	2	4	1	4	1	4	16	5	4	3	4	4	3	4	4	31	70
80	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	5	4	1	21	2	5	1	5	5	5	5	5	33	84

81	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	9	26
82	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	1	4	5	17	31
83	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	1	4	24	1	5	5	5	5	5	5	5	36	88
84	1	1	1	3	3	1	10	1	2	1	2	1	2	9	2	1	1	1	1	1	1	1	9	28
85	1	1	1	1	3	1	8	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	2	1	11	27
86	5	4	4	4	5	1	23	1	1	2	4	4	4	16	5	1	4	4	4	5	3	3	29	68
87	3	4	3	3	2	1	16	4	4	4	5	1	3	21	2	3	3	4	4	5	4	5	30	67
88	3	5	2	3	3	4	20	4	1	3	3	4	2	17	2	3	1	3	5	2	2	2	20	57
89	4	5	5	3	3	5	25	5	3	4	4	2	3	21	4	5	3	5	5	4	5	4	35	81
90	4	5	3	3	3	5	23	5	5	3	2	3	5	23	2	2	5	1	1	2	1	1	15	61
91	3	5	3	3	3	2	19	2	4	3	3	4	3	19	4	3	3	4	4	2	2	4	26	64
92	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	4	2	4	5	5	5	5	5	35	88
93	3	5	4	3	2	5	22	5	2	1	5	1	2	16	2	5	5	4	5	5	5	2	33	71
94	3	5	4	3	3	5	23	5	4	1	4	4	3	21	4	5	5	5	4	4	4	4	35	79
95	4	4	4	3	3	4	22	4	3	5	4	2	3	21	2	4	3	5	5	5	5	4	33	76
96	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	2	1	1	10	26
97	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	2	1	21	4	5	1	4	5	2	1	1	23	74
98	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	2	2	3	21	57
99	1	1	1	2	1	2	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	2	1	2	2	1	12	27
100	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	1	4	5	17	31
101	5	5	3	3	4	5	25	5	5	4	5	1	3	23	5	5	4	5	5	4	2	5	35	83
102	5	4	2	2	5	5	23	1	1	1	5	1	1	10	1	5	2	5	5	5	5	5	33	66
103	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	9	22
104	1	2	1	1	1	2	8	2	1	1	3	3	1	11	2	1	1	1	1	2	2	2	12	31
105	3	1	3	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	2	3	1	1	2	4	1	17	33
106	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	4	3	16	2	3	3	3	3	2	4	4	24	58
107	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	1	4	5	17	31
108	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	1	4	5	17	30

109	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	1	2	1	11	26
110	2	2	3	3	3	5	18	2	2	4	1	4	1	14	2	2	1	5	2	1	2	2	17	49
111	3	5	3	3	3	3	20	5	5	4	2	1	3	20	2	2	4	5	5	2	4	4	28	68
112	1	1	5	3	2	2	14	2	1	4	2	4	1	14	4	2	1	5	5	2	2	2	23	51
113	2	3	2	3	3	5	18	2	2	4	5	3	3	19	2	5	3	4	3	1	4	1	23	60
114	3	3	2	2	4	5	19	2	5	4	5	1	3	20	3	2	3	4	5	1	3	5	26	65
115	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	1	5	2	20	2	4	4	5	4	1	2	2	24	63
116	4	4	4	4	5	5	26	5	1	2	5	5	4	22	4	3	3	3	3	2	3	3	24	72
117	2	3	5	3	3	5	21	5	2	4	5	1	3	20	5	5	2	3	3	5	5	3	31	72
118	2	3	3	2	2	5	17	2	1	4	4	1	1	13	3	2	4	4	1	2	2	2	20	50
119	2	3	2	2	2	2	13	2	2	1	2	1	3	11	1	3	3	3	5	2	4	4	25	49
120	4	4	4	4	5	5	26	5	1	2	5	5	4	22	4	3	3	3	3	2	3	3	24	72
121	5	5	3	4	3	5	25	2	5	5	5	4	3	24	5	5	3	4	5	2	3	4	31	80
122	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	2	2	11	26
123	1	1	1	3	1	2	9	2	2	4	1	1	2	12	1	1	2	1	1	2	2	2	12	33
124	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	4	25	5	5	5	5	5	1	3	4	33	88
125	4	3	5	3	5	5	25	4	3	3	5	1	3	19	5	5	3	3	5	4	3	3	31	75
126	5	3	5	3	3	5	24	5	5	4	5	1	3	23	5	5	3	4	5	5	5	5	37	84
127	2	5	5	5	3	3	23	5	1	5	3	3	4	21	2	5	4	4	5	2	5	2	29	73
128	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	3	4	5	27	3	3	5	4	5	2	2	4	28	82
129	5	3	4	2	3	5	22	2	3	5	4	2	3	19	3	4	1	3	5	4	4	5	29	70
130	3	1	1	1	1	5	12	2	5	4	5	1	1	18	1	5	1	1	5	2	2	5	22	52
131	5	3	3	3	3	5	22	5	5	3	5	1	5	24	5	5	5	4	5	5	5	5	39	85
132	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	1	3	1	15	4	4	2	4	5	3	3	4	29	63
133	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	2	2	11	26
134	2	3	5	3	3	5	21	5	1	5	2	1	1	15	5	1	4	5	5	4	4	3	31	67
135	2	5	4	3	5	5	24	4	5	5	3	1	4	22	4	4	5	4	5	2	4	4	32	78
136	2	3	3	3	1	1	13	1	5	4	5	1	2	18	1	5	5	5	5	4	2	5	32	63

137	2	5	5	3	5	5	25	3	3	3	5	2	5	21	5	2	5	4	2	5	5	5	33	79
138	2	4	1	1	1	5	14	4	4	4	4	2	2	20	4	2	1	5	4	2	4	1	23	57
139	5	5	5	5	4	2	26	5	5	4	5	1	5	25	5	5	5	4	5	5	5	5	39	90
140	4	4	4	3	3	4	22	1	4	2	4	2	4	17	3	4	2	4	5	2	2	2	24	63
141	5	3	5	2	4	5	24	5	5	4	4	1	5	24	4	4	1	4	5	3	5	5	31	79
142	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	1	3	22	5	5	5	5	5	5	4	5	39	90
143	4	4	4	3	3	5	23	5	3	5	5	4	5	27	4	5	5	4	5	5	5	5	38	88
144	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	1	22	5	1	1	5	5	5	5	5	32	84
145	4	4	4	3	3	5	23	4	4	5	3	1	4	21	4	4	4	5	4	4	5	4	34	78
146	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
147	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	5	1	2	23	4	1	5	1	5	2	2	5	25	74
148	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	22	3	5	5	3	5	4	4	5	34	80
149	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	1	4	22	4	4	5	1	3	4	4	2	27	74
150	5	5	5	5	5	5	30	5	2	5	5	1	3	21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	91
151	2	3	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	3	27	4	4	3	5	5	2	5	5	33	85
152	4	5	4	4	2	5	24	4	4	4	4	2	2	20	4	3	2	4	5	5	5	4	32	76
153	3	4	3	3	5	5	23	5	4	5	4	2	4	24	5	5	2	5	5	5	4	5	36	83
154	5	5	5	4	3	2	24	4	2	2	4	4	2	18	4	4	2	5	4	4	2	4	29	71
155	4	1	4	3	5	4	21	3	2	5	5	1	4	20	5	5	5	4	5	4	1	4	33	74
156	2	4	2	2	3	5	18	5	3	4	1	1	5	19	3	5	5	5	5	5	2	5	35	72
157	3	5	5	3	3	5	24	5	4	3	5	1	5	23	5	5	4	5	5	5	2	5	36	83
158	3	5	5	5	5	4	27	2	5	5	5	1	5	23	5	5	5	1	5	5	5	5	36	86
159	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	1	2	23	5	5	5	4	5	5	5	5	39	88
160	3	3	1	3	4	2	16	5	5	5	5	1	2	23	5	5	2	4	5	2	5	5	33	72
161	3	3	3	3	3	5	20	5	5	4	2	4	2	22	3	2	2	3	5	5	2	4	26	68
162	5	5	5	5	2	5	27	5	2	4	4	4	5	24	2	2	5	4	5	5	2	5	30	81
163	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	2	2	5	22	5	5	5	5	5	5	2	5	37	89
164	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	1	3	23	5	5	3	5	5	5	2	5	35	88

165	3	3	3	3	3	3	18	3	5	4	4	2	5	23	4	5	5	1	2	1	1	1	20	61
166	3	3	3	3	3	5	20	5	2	4	4	1	2	18	5	2	2	4	3	3	4	3	26	64
167	5	5	3	3	4	5	25	5	5	4	5	1	3	23	5	5	4	5	5	4	2	5	35	83
168	5	4	2	2	5	5	23	1	1	1	5	1	1	10	1	5	2	5	5	5	5	5	33	66
169	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	9	21
170	1	2	1	1	1	2	8	2	1	1	3	3	1	11	2	1	1	1	1	2	2	2	12	31
171	3	1	3	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	2	3	1	1	2	4	1	17	33
172	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	4	3	16	2	3	3	3	3	2	4	4	24	58
173	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	2	1	10	23
174	2	2	3	3	3	5	18	2	2	4	1	4	1	14	2	2	1	5	2	1	2	2	17	49
175	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	1	1	9	23
176	1	1	5	3	2	2	14	2	1	4	2	4	1	14	4	2	1	5	5	2	2	2	23	51
177	2	3	2	3	3	1	14	2	2	4	1	3	3	15	2	5	1	4	3	1	4	1	21	50
178	3	3	2	2	4	5	19	2	5	4	5	1	3	20	3	2	3	4	5	1	3	5	26	65
179	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	1	2	10	22
180	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	1	1	1	9	24
181	2	3	2	2	2	2	13	2	2	1	2	1	3	11	1	3	3	3	5	2	4	4	25	49
182	4	4	4	5	1	5	23	5	5	1	2	5	5	23	5	5	1	5	5	5	5	1	32	78
183	5	5	3	4	3	5	25	2	5	5	5	4	3	24	5	5	3	4	5	2	3	4	31	80
184	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	2	2	11	26
185	1	1	1	3	1	2	9	2	2	4	1	1	2	12	1	1	2	1	1	2	2	2	12	33
186	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
187	4	3	5	3	5	5	25	4	3	3	5	1	3	19	5	5	3	3	5	4	3	3	31	75
188	5	3	5	3	3	5	24	5	5	4	5	1	3	23	5	5	3	4	5	5	5	5	37	84
189	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	2	2	1	9	1	1	1	1	1	1	2	1	9	25
190	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	3	4	5	27	3	3	5	4	5	2	2	4	28	82
191	5	3	4	2	3	5	22	2	3	5	4	2	3	19	3	4	1	3	5	4	4	5	29	70
192	3	1	1	1	1	5	12	2	5	4	5	1	1	18	1	5	1	1	5	2	2	5	22	52

APENDICE
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REDES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems COMPULSION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando conoces a alguien, tu tema para entablar conversación son: Redes sociales.	x		x		x		
2	¿Consideras importante el uso del internet?	x		x		x		
3	¿Las relaciones de amistad que has establecido en las redes sociales te resultan más gratificantes que las que tienes con las personas de tu entorno laboral?	x		x		x		
4	¿Te sientes enojada(o) o frustrada(o) cuando una de tus redes sociales no está disponible y no puedes acceder a ella?	x		x		x		
5	¿Visitas internet o tus redes sociales sin ningún propósito laboral?	x		x		x		
6	¿Durante el trabajo, accedes con facilidad a redes sociales desde cualquier dispositivo?	x		x		x		
7	¿Tienes en redes sociales cuentas activas?	x		x		x		
	PRIORIDAD.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Cuándo tienes que realizar alguna actividad laboral, primero ingresas a redes sociales?	x		x		x		
9	¿En el trabajo le dedicas mayor tiempo a las redes sociales?	x		x		x		
10	¿Tus compañeros de trabajo te mencionan que pasas mucho tiempo en redes?	x		x		x		
11	¿En el área de trabajo, utilizas redes sociales mientras el espacio está desordenado?	x		x		x		
12	¿Crees que las redes sociales puedan ser adictivas?	x		x		x		
13	¿Faltas al trabajo por haberte desvelado en redes?	x		x		x		
	FRECUENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Te acuestas tarde y te levantas temprano para seguir en redes?	x		x		x		
15	¿En el trabajo, estás conectado (a) a redes todo el tiempo?	x		x		x		
16	¿En ocasiones intentas reducir el tiempo que pasas en las redes sociales durante el trabajo y te resulta muy difícil hacerlo?	x		x		x		
17	¿Utilizas alguna red social para buscar información laboral?	x		x		x		
18	¿Utilizas alguna red social para la publicación de actividades laborales y/o como medio de comunicación para estar informado sobre dichas actividades?	x		x		x		
19	¿Utilizas alguna red social como medio de comunicación para estar informado sobre actividades laborales?	x		x		x		
20	¿Utilizas alguna red social para conversar "Chatear" con compañeros de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: PA. PALACIOS GARAY JESSICA DNI: 00370757

Grado y Especialidad del validador: PSICOLOGA

05 de 04 del 2017


Dra. Jessica Paola Palacios Garay
Firma del experto informante.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MS. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41946811

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER - TEMATICO

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

19 de Agosto del 2017

Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del experto informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Pr/ Mg: RODRIGUEZ TABORDA ABEL

DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMÁTICA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

..... de del 20.....

Dr. Abel Rodríguez Taborda
Psicólogo
C.Ps. P. 0032

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

APENDICE
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área	X		X		X		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?	X		X		X		
4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	X		X		X		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?	X		X		X		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no es la adecuada?	X		X		X		
	EFICACIA.							
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?	X		X		X		
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?	X		X		X		
9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la empresa?	X		X		X		
10	¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?	X		X		X		
11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales desfavorables?	X		X		X		
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias?	X		X		X		
13	¿Faltas al trabajo por haberte desvelado en redes?	X		X		X		
	EFFECTIVIDAD							
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad?	X		X		X		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	X		X		X		
15	¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?	X		X		X		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento?	X		X		X		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	X		X		X		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	X		X		X		
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Dña. PALACIOS GARAY JESSICA DNI: 00370757

Grado y Especialidad del validador: MET.D.P.SICOLOGIA

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 04 del 2017



Dra. Jessica Palacios Garay
Firma del experto ~~otorgante~~

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: MS. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO - TEMATICO

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de Agosto del 2017



Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del experto informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: RODRIGUEZ TABOADA ABEL

Especialidad del validador: TEMÁTICO

DNI: 08012553

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 20.....

.....
Dr. Abel Rodríguez Taboada
psicólogo
C.Ps.P. 0032

Firma del Experto Informante.



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 30 de mayo de 2017

Carta P. 256 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Lic. Max Altamirano Ruiz

Ministerio Público del Callao

Atención:

Administrador

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CARLOS HUACHO ARANDA** identificado(a) con DNI N.º 10359452 y código de matrícula N.º 7000955475; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Influencia de las Redes Sociales en la Productividad Laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao - año 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefee de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

JPMR



Anexo G Artículo científico



Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017

Br. Carlos Huacho Aranda

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación es importante porque los resultados permiten el tomar decisiones que contribuyan a la mejora de la productividad laboral tuvo como objetivo determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral en los trabajadores del Ministerio público del Callao 2017. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel explicativo. El diseño de la investigación fue no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 416 trabajadores del Ministerio Público y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 200 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables y se realizó regresión logística multinomial para el análisis inferencial. Entre los resultados se concluyó que el uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad laboral y la influencia fue de 56.4%.

Palabras clave

Redes sociales, productividad laboral y trabajadores

Abstract

The research is important because the results allow to make decisions that contribute to the improvement of labor productivity had as objective to determine the influence of social networks on labor productivity in the workers of the public ministry Callao 2017.

The methodology used for the elaboration of this thesis was under the quantitative approach. It was a basic research that is located in the level level. The research design was non-experimental: transversal. The population was made up of 416 workers from the Public Ministry and the sample found by probabilistic sampling of 200 workers. It was used as a survey technique and as an instrument of duly validated and reliable questionnaires and multinomial logistic regression was performed for inferential analysis. Among the results it has been reached that the use of social networks influences the labor productivity of the workers of the Public Ministry of Callao; So the result is statistically significant, $p = 0.000 < 0.05$ and Nagelkerke = 0.564) of the variance of social networks and labor productivity and the influence was 56.4%..

Keywords

Social networks, labor productivity and workers

Introducción

Jijena (2015) en su investigación titulada TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados, tuvo como objetivo verificar las relaciones de complementariedad entre las fuentes de co-innovación (uso de las tecnologías de la información y comunicación, cualificación del capital humano, formas de gestión organizacional) y su impacto en la productividad de las pequeñas y medianas empresas chilenas. Se concluyó: Las relaciones de complementariedad (co-innovación) entre el uso de las TIC, las nuevas formas de organización del trabajo y la formación continua de los trabajadores explican la productividad de la PYME chilena. La explicación del impacto de los factores de complementariedad (fuentes de co-innovación) de la productividad del trabajo en las PYME chilenas, resulta complementado por el establecimiento de relaciones laborales basadas en la seguridad del trabajo, la flexibilidad laboral, junto con la presencia de una cultura organizacional orientada a la innovación. Comparativamente en las PYME chilenas vinculadas a sectores de la actividad económica con mayor uso de tecnología de información y comunicación, los factores de co-innovación, presentan un impacto superior sobre la productividad del trabajo, respecto de las PYME vinculadas a sectores que las utilizan en menor intensidad.

Bases teóricas de las redes sociales

Definición de redes sociales

Hernández, Posada y Zavala (2013) afirmaron que:

Las redes sociales son estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, tales como amistad, parentesco, intereses comunes o que comparten conocimientos, e ideas de libre expresión. (p. 32).

Dimensiones de las redes sociales

Dimensión 1: Compulsión.

Garrido (2008), señaló que: Las conductas compulsivas son comportamientos generalmente inadecuados, de muy alta prioridad que se realizan con la finalidad de evitar confrontar situaciones difíciles o desagradables, generalmente de naturaleza emocional. Cuando una persona tiene que hacerle frente a un problema o a un compromiso desagradable, en vez de resolver la situación, siempre preferirá sin reflexionar realizar otra actividad plenamente identificada por ella, es decir, la misma actividad de siempre, que le permita justificarse para no hacer lo correcto. En los niños es muy común, por ejemplo, que se coman las uñas o que se chupen un dedo para llamar la atención de los padres en vez de adaptarse a un ambiente en el cual deben estar solos. En los adolescentes se manifiestan diversas conductas compulsivas generalmente en el momento de evitar estudiar o realizar los trabajos escolares. En los adultos la lista de conductas compulsivas es muy extensa y siempre actuarán compulsivamente para evitar situaciones que involucren a emociones que no están dispuestos a sentir (p.112).

Dimensión 2: Prioridad.

Gonzales y Blanco (2008), sostuvo que: Viene del latín prior (“anterior”), la prioridad hace referencia a la anterioridad de algo respecto de otra cosa, ya que sea en tiempo o en orden. Aquel o aquello que tiene prioridad se encuentra primero en comparación con otras personas o cosas (p.145).

Dimensión 3: Frecuencia.

La frecuencia es una magnitud que mide el número de repeticiones por unidad de tiempo de cualquier fenómeno o suceso periódico.

Gonzales y Blanco (2008), señaló que: Para calcular la frecuencia de un suceso, se contabilizan un número de ocurrencias de este teniendo en cuenta un intervalo temporal, luego estas repeticiones se dividen por el tiempo transcurrido. Según el Sistema Internacional (SI), la frecuencia se mide en hercios (Hz), en honor a Heinrich Rudolf Hertz. Un hercio es la frecuencia de un suceso o fenómeno repetido una vez por segundo. Así, un fenómeno con una frecuencia de dos hercios se repite dos veces por segundo. Esta

unidad se llamó originariamente «ciclo por segundo» (cps). Otras unidades para indicar la frecuencia son revoluciones por minuto (rpm). Las pulsaciones del corazón y el tempo musical se miden en «pulsos por minuto» (p. 67).

Bases teóricas de la productividad laboral

Definición de la productividad laboral

De acuerdo con Torres (2014), la productividad es la relación entre la producción de bienes o servicios obtenidos y los recursos utilizados para cumplir con los resultados deseables.

Dimensiones de la productividad

Dimensión 1: Eficiencia.

Robbins y DeCenzo (2009) afirmaron que la eficiencia es “hacer algo correctamente; se refiere a la relación que hay entre insumos y productos. Busca reducir al mínimo los costos de los recursos” (p. 6).

Dimensión 2: Eficacia.

Robbins y DeCenzo (2009) señalaron que eficacia es “hacer lo correcto; alcanzarlas metas” (p. 6).

Dimensión 3: Efectividad.

Para Garcés (2016), la efectividad se define como la relación entre la eficiencia y eficacia, es decir, la optimización de los recursos para alcanzar los resultados planificados.

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Eficiencia}}{\text{Eficacia}}$$

Metodología

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel explicativo. El diseño de la investigación fue no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 416 trabajadores del Ministerio Público y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 200 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables y se realizó regresión logística multinomial para el análisis inferencial.

Resultados

Resultados descriptivos se observa que, de los 200 participantes, el 8.5% un nivel bajo de uso de redes, el 40% un nivel medio y el 51.5% percibió nivel alto de uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao y el 19% un nivel bajo de compulsión en el uso de redes, el 41.5% un nivel medio y el 39.5% percibió nivel alto de compulsión del uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Por otro lado, para el análisis inferencial, para la hipótesis general el modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 166,005$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Para la primera hipótesis específica, el modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 93,836$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y eficiencia en la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la eficiencia de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Para la segunda hipótesis específica el modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 102,536$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 40.2% (R2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y la eficacia de la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la eficacia de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Para la tercera hipótesis específica, el modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 372,247$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 44% (R2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y la efectividad de la productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la efectividad de la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao.

Discusión

En cuanto a la hipótesis general: El modelo de regresión multinomial es estadísticamente significativa, $X^2 = 166,005$; $p = 0.000 < 0.05$ y el modelo explica el 56.4% (R2 de Nagelkerke) se debe al uso de redes y productividad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: El uso de redes influye en la productividad de los trabajadores del Ministerio público del Callao; lo que se ve evidenciado con la tesis de Jijena (2015) concluyó: Las relaciones de complementariedad (co-innovación) entre el

uso de las TIC, las nuevas formas de organización del trabajo y la formación continua de los trabajadores explican la productividad de la PYME chilena. La explicación del impacto de los factores de complementariedad (fuentes de co-innovación) de la productividad del trabajo en las PYME chilenas, resulta complementado por el establecimiento de relaciones laborales basadas en la seguridad del trabajo, la flexibilidad laboral, junto con la presencia de una cultura organizacional orientada a la innovación. Comparativamente en las PYME chilenas vinculadas a sectores de la actividad económica con mayor uso de tecnología de información y comunicación, los factores de co-innovación, presentan un impacto superior sobre la productividad del trabajo, respecto de las PYME vinculadas a sectores que las utilizan en menor intensidad.

Por otro lado, se observa que existen factores que influyen en la productividad, tal como lo encontró Fleischhacker (2014) encontró Los colaboradores demostraron un alto nivel de inteligencia emocional, por lo que trabajan de manera adecuada con el cliente interno y con el cliente externo y son altamente productivos. Se demuestra que cuando las personas no manifiestan desagrado por situaciones que de manera general, son reglas de la institución en su desempeño, manifiestan un alto nivel del control de sus emociones y por lo tanto de inteligencia emocional, lo cual beneficia al éxito en su trabajo. Los empleados que demostraron satisfacción en su trabajo, tienen la habilidad de controlar sus emociones cuando se les llama la atención, así como al relacionarse efectivamente con los pacientes, lo que logra el aumento de la productividad laboral. Sin embargo, la investigación de Savini (2014) encontró algunos beneficios de las redes sociales, principalmente de la empresa concluyó: Facebook es una plataforma de comunicación con diferentes herramientas orientadas a la utilización de la misma por parte una empresa.

Conclusiones

Primera:

El uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke= 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad laboral.

Segunda:

El uso de redes sociales influye en la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke= 0.374) de la varianza de redes y la eficiencia de la productividad.

Tercera:

El uso de redes sociales influye en la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.402) de la varianza de redes y la eficacia de la productividad.

Cuarta:

El uso de redes sociales influye en la efectividad de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.440) de la varianza de redes y la efectividad de la productividad.

Referencias

- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Garcés, L. (2016). *Mejoramiento de la productividad de la línea de extrusión de la empresa Cedal, empleando la metodología "Six Sigma"*. (Tesis de maestría). Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- 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>.
- González, C. y Blanco, F. (2008). Emociones con Video juegos: Incrementando la Motivación para el Aprendizaje. *Revista Electrónica Teorías de la Educación, Educación y Cultura en la Sociedad de la Informática*, 9 (3). 1-24. Recuperado en septiembre 19, 2009, disponible en <http://www.usual.es/teoriaeducacion>.
- Hernández, M., Posada, K. y Zavala, Y. (2013). *Influencia del facebook en el desempeño académico de alumnos/as de tercer ciclo del centro escolar Santiago Orellana Zelaya de la ciudad de concepción Batres, departamento de Usulután, durante el año 2013*. (Tesis de licenciatura). El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Jijena, R. (2015). *TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados*. (Tesis doctoral). Barcelona, España: UOC.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. Sexta edición. México: Pearson educación.

Savini, R. (2014). *Impacto de las redes sociales en la empresa*. (Tesis de licenciatura).

España: Universidad de La Rioja.

Torres, M. (2014). *Reingeniería de los procesos de producción artesanal de una pequeña empresa cervecera a fin de maximizar su productividad*. (Tesis). Lima,

Perú: PUCP.