



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA  
DE MOTUPE, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
(A) EN ADMINISTRACIÓN**

**Autores:**

**Bach. Nuñez Roque Lucia del Pilar**

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4922-9258>

**Bach. Teran Huaman Jose Antonio**

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7524-0098>

**Asesor:**

**Dr. Merino Núñez Mirko**

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

**Línea de Investigación**  
**Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2024**

# ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022

## Aprobación del jurado

Asesor (a): Dr. Merino Núñez Mirko  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra  
Nombre Completo Firma

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos **egresados** Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

## ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

NUÑEZ ROQUE LUCIA DEL PILAR	DNI: 44938843	
TERÁN HUAMÁN JOSÉ ANTONIO	DNI: 47326002	

Pimentel, 20 de noviembre de 2023.

## **Dedicatoria**

Consagramos este trabajo de investigación principalmente a Dios, por guiarnos y estar con nosotros en cada instante de nuestras vidas y en especial ahora que pasamos momentos duros con esta pandemia.

A nuestra familia, amigos por la ayuda desinteresada brindada en cada inconveniente que la vida nos presenta, gracias a ellos hoy hemos logrado realizar los objetivos propuestos.

También, dedicamos este trabajo a nuestro querido docente Dr. Merino Nuñez Mirko, por todas las enseñanzas y la dedicación con la que nos ha compartido los conocimientos, durante todo el desarrollo de la investigación.

## **Agradecimiento**

Agradecer en primer momento a nuestro creador por darnos la inteligencia necesaria para llegar a este momento tan consagrado para nosotros como alumnos, padres y docentes, y que hemos demostrado la capacidad necesaria para realizar nuestro proyecto de tesis.

Se agradece de antemano a los miembros de esta prestigiosa Institución, a nuestros docentes, que estuvieron a nuestro lado transmitiéndonos sus conocimientos, en cada ciclo adquiridos por su experiencia y así ser unos profesionales dignos de esta Institución.

A nuestro asesor de tesis, quien ha demostrado paciencia al momento de guiarnos en este proyecto, ya que por medio de sus enseñanzas hemos podido elaborar nuestro proyecto con satisfacción.

## Resumen

Dicho proyecto de investigación se elaboró, con el fin de poder concluir y a su vez responder ciertas necesidades de la organización estudiada, la cual busca saber cuáles son las dificultades o percances que puedan tener al momento de desempeñarse en su área de trabajo, por ende se pudo detectar que existen ciertos factores que atentan contra dicho rendimiento, como el uso y empleo de sistemas digitales – redes sociales en pleno horario de trabajo, estos medios comunicativos digitales, han podido volverse hoy en día un problema social, que tiene una gran impacto entre muchos usuarios. Por ende, este proyecto tiene como objetivo general Determinar la adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Motupe. La metodología usada en esta investigación es de tipo descriptiva – correlacional, con un enfoque cualitativo y diseño no experimental. La población y muestra utilizada fueron de 80 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta, basada en 40 preguntas. Los resultados se pueden diagnosticar que la obsesión por las redes sociales de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Motupe, se encuentra en un nivel bajo con un 95%, y por lado tenemos que el desempeño laboral tiene un nivel alto con un 60 %, señalando que existe rendimiento en la tarea en la Institución. Se concluye que existe una baja positiva media relación entre adicción a las redes sociales y desempeño laboral teniendo un puntaje de significancia de 0,006 y por coeficiente de 0.308.

**Palabras clave:** Adicción, desempeño laboral, redes sociales.

## Abstract

This research project was developed with the objective of being able to conclude and at the same time respond to certain needs of the organization studied, which seeks to know what difficulties or obstacles they may have when performing in their area of activity. At work, I was able to detect that there are certain factors that threaten that performance, such as the use and use of digital systems - social networks during work hours, these digital communication media, which today have resulted in a problem, which has a great impact on many users. Ultimately, this project's general objective is to determine the incorporation into social networks and the work performance of the employees of the Motupe Provincial Corporate Criminal Inspection. The methodology used in this research is descriptive - correlational, with a qualitative approach and non-experimental design. The population and museum used were 80 workers. The technique used was the survey, based on 40 questions. As results, it can be diagnosed that the obsession with social networks of the workers of the Provincial Corporate Criminal Inspection of Motupe is at a low level with around 95%, and on the other hand we believe that work performance is at a high level. with around 60%. , indicating that there is income in the task in the Institution. It is concluded that there is a low positive average relationship between incorporation into social networks and job performance, having a significance point of 0.006 and a coefficient of 0.308.

**Keywords:** Addiction, work performance, social networks.

## ÍNDICE

DEDICATORIA-----	IV
AGRADECIMIENTO-----	V
RESUMEN -----	VI
ABSTRACT -----	VII
I. INTRODUCCIÓN -----	12
1.1. Realidad Problemática-----	13
1.2. Antecedentes de estudio-----	15
1.2.1. Internacional -----	15
1.2.2. Nacional-----	17
1.2.3. Local -----	19
1.3. Teorías relacionadas al tema -----	21
1.3.1. Adicción a las redes sociales-----	21
1.3.2. Efectos de la Adicción a las redes Sociales-----	21
1.3.3. Problemas de la adicción a las Redes Sociales -----	22
1.3.4. Redes sociales-----	22
1.3.5. Características de las redes sociales -----	22
1.3.6. Principales tipos de redes sociales -----	23
1.3.7. El impacto de las redes sociales en la administración de las empresas. 23	
1.3.8. Dimensiones de las redes sociales -----	24
1.3.9. Desempeño laboral -----	25
1.3.10. Evaluación del desempeño laboral -----	26
1.3.11. Herramientas para medir el desempeño laboral -----	26
1.3.12. Importancia de la evaluación de desempeño laboral -----	27
1.3.13. Factores pueden afectar el desempeño laboral-----	27
1.3.14. Dimensiones del desempeño laboral -----	30
1.4. Formulación del problema -----	31
1.4.1. Problema general-----	31
1.4.2. Problemas específicos -----	31
1.5. Justificación e importancia del estudio -----	31



1.6. Hipótesis-----	32
1.6.1. Hipótesis General -----	32
1.6.2. Hipótesis Específicas-----	32
1.7. Objetivos -----	33
1.7.1. Objetivos Específicos -----	33
II MÉTODO-----	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación. -----	34
2.1.1. Tipo-----	34
2.1.2. Diseño-----	34
2.2. Población y muestra-----	34
2.3. Variables, Operacionalización. -----	36
2.3.1. Variables-----	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ---	45
2.4.1. Técnica de la Encuesta -----	45
2.4.2. Validez-----	46
2.4.3. Confiabilidad-----	46
2.5. Procedimiento de análisis de datos -----	47
2.6. Criterios éticos -----	47
2.7. Criterios de Rigor -----	48
III RESULTADOS -----	49
3.1. Resultado en tablas y figuras -----	49
3.2. Discusión de resultados-----	63
IV. CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES-----	68
4.1. Conclusiones-----	68
4.2. Recomendaciones-----	71
REFERENCIAS-----	73

## Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de relación de trabajadores .....	35
Tabla 2. Operacionalización de variable independiente .....	38
Tabla 3. Operacionalización variable dependiente .....	42
Tabla 4. Técnica de instrumentos .....	45
Tabla 5. Validación por expertos .....	46
Tabla 6. Alfa de Cronbach del cuestionario .....	47
Tabla 7. Dimensión obsesión por las redes sociales .....	50
Tabla 8. Dimensión falta de control personal en el uso de las redes sociales .....	51
Tabla 9. Dimensión Uso excesivo de las redes sociales .....	52
Tabla 12. Dimensión rendimiento en el contexto .....	56
Tabla 13. Prueba de normalidad adicción a las redes sociales y desempeño .....	57
Tabla 14. Correlación adicción a las redes sociales y desempeño laboral .....	58
Tabla 15. Correlación entre la falta de control y el desempeño laboral .....	59
Tabla 16. Correlación entre la falta de control y el desempeño laboral .....	59
Tabla 17. Correlación entre el rendimiento de la tarea y el desempeño laboral.....	61
Tabla 18. Correlación entre el rendimiento de la tarea y el desempeño laboral.....	62

## Índice de figuras

Figura 1. Dimensión obsesión por redes sociales .....	50
Figura 2. Dimensión falta de control personal en el uso de las redes sociales .....	51
Figura 3. Dimensión uso excesivo de las redes sociales.....	52
Figura 4. Dimensión rendimiento en la tarea .....	54
Figura 5. Dimensión comportamientos contraproducentes.....	55
Figura 6. Dimensión rendimiento en el contexto.....	56
Figura 7. Grado de relación según coeficiente de correlación .....	57

## **I. INTRODUCCIÓN**

Se sabe que hoy en día la tecnología de las comunicaciones ha ido en aumento, los medios que empleamos tanto como Hardware y Software, van evolucionando, facilitándonos de cierto modo el poder acceder a los medios comunicativos, que sin lugar a duda nos han facilitado la vida, permitiéndonos acceder a un mundo infinito de información y conocimiento, lo que hoy en día es tendencia son los aplicativos sociales, que con el pasar del tiempo han tenido una acogida y grata aceptación por miles de usuarios, las llamadas redes sociales están presentes en todo territorio, abarcando a personas de todas las edades, manteniéndolos informados y brindándoles entretenimiento de todo tipo, pero siempre no todo lo que se brinda es bueno, en muchos casos cualquier tipo de red sea, social han podido provocar efectos de índole negativo en muchas personas y lugares, afectando la eficiencia y eficacia que pueden presentar en sus actividades personales y laborales, si hablamos de una organización, nos podemos enfocar en un establecimiento público, el cual es la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe, el cual consta de decenas de trabajadores, los cuales cumplen roles diferentes, pero de manera congruente, se sabe que todos usan equipos electrónicos de telecomunicaciones, para facilitarse las actividades diarias, ello tiene un factor un tanto negativo al no saber usarlo de manera adecuado en términos laborales de eficiencia, la adicción que se llega a generar, por estar pendiente a cada instante de que ocurre dentro de cualquier red social, ha ocasionado consigo problemas laborales, que han afectado el desempeño de cada trabajador, atentando contra su estabilidad laboral, lo que se busca en el presente trabajo es poder determinar cuánto afecta en la eficiencia de los Servidores Públicos, la utilización de las redes sociales empleada en aparatos electrónicos y/o digitales, dentro de dicho centro de labores, con la finalidad de poder encontrar cuan adictivo son a las redes sociales y si perjudica o atenta contra el desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro público.

## **1.1. Realidad Problemática**

La Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe, ubicada en el Distrito de Motupe, Provincia y Departamento de Lambayeque, dirigida por el Fiscal Provincial Ever José Castillo Castillo, como sabemos esta es una Institución del Estado que está basada en investigar e imputar ante los juzgados y tribunales convenientes a quienes hayan cometido algún delito que pueda afectar la integridad, tanto física como psicológica de una persona, además de su seguridad o los bienes que le puedan pertenecer a uno o a otros. El cual consta de decenas de trabajadores, los cuales cumplen roles diferentes, pero de manera congruente, se sabe que todos usan equipos electrónicos de telecomunicaciones, para facilitarse las actividades diarias, ello tiene un factor un tanto negativo al no saber usarlo de manera adecuado en términos laborales de eficiencia, la adicción que se llega a generar, por estar pendiente a cada instante de que ocurre dentro de cualquier red social, ha ocasionado consigo problemas laborales, que han afectado el desempeño de cada trabajador, atentando contra su estabilidad laboral, lo que se busca en el presente trabajo es poder determinar cuánto afecta en la eficiencia de los Servidores Públicos, el uso de las redes sociales empleada en aparatos electrónicos, dentro de dicho centro de laboral, dicha investigación está siendo realizada en los interiores de la Institución en mención, con la finalidad de poder encontrar cuan adictivo son a las redes sociales y si atenta contra el desempeño y rendimiento laboral de sus trabajadores de dicho centro público.

Las redes sociales usadas como parte laboral, como por ejemplo el WhatsApp, como sabemos hoy día es parte muy importante ya que por este medio se envía documentos, fotos, audios, videos u otro tipo de información, para dar facilidad al trabajo cotidiano, el detalle es cuando no solo lo usan para temas laborales y se vuelve una adicción, generando una despreocupación en las actividades laborales que ejercen dentro de esta Institución minimizando de esta manera su eficiencia en su trabajo diario. Por otro lado, hay otras áreas que no trabajan con esta herramienta, pero también la usan dentro del horario de trabajo y al estar inmersos en esta red dejan de lado el trabajo diario,

retrasándose en sus funciones. Esto ha podido generar un problema dentro de esta institución, la eficiencia de su trabajo antes de la investigación es baja, la igual que la eficacia se visto un tanto perjudicada, ya que algunos colaboradores han tenido llamadas de atención por parte de individuos de mayor jerarquía, algunos ciudadanos se han visto incomodos ya que al momento de ser atendidos se tiene que esperar más de lo normal, por encontrarse el trabajador distraído por estar revisando sus celulares y redes sociales, generando pérdidas de tiempo y causando malestar entre las personas, que asisten a este establecimiento.

Teniendo claro cuál es el fin de nuestra investigación podemos apoyarnos teóricamente en el contexto mundial ya que las redes sociales tienen un gran espacio en los hábitos de toda persona, tomando un gran alcance en las diversas actividades que uno como persona realiza, pero siempre con la presencia de factores de índole negativo, quiere decir que cualquier tipo de red, ya sea social, que se valla a utilizar, puede ser muy perjudicial para las personas, más aún en épocas de crisis social adoptadas por la pandemia - COVID 19, la cual ha fomentado de manera masiva el empleo de los diversos tipos de comunicación y a la vez de entretenimiento. Así como indica la investigación de Giraldo et al. (2021), en España, señalando que dicho empleo, de las redes sociales, pudo facilitar a todos, la manera de poder relacionarse he informarse en épocas de pandemia, las redes sociales han podido permitir interactuar con mucha información, manteniendo la continuidad en la comunicación, el uso adecuado de estas redes sociales permitió una fluidez comunicativa entre las personas, en la época más dura de la COVID 19”, pero los más vulnerables ante este aspecto son los jóvenes en etapa de adolescencia y juventud, ya que les genera una adicción fuerte, y un deseo incontrolable de estar pendientes de que pasa a cada rato por estas redes.”

Ahora aproximándonos más a nuestro entorno, en nuestro país – Perú, vivimos una realidad en que estamos pendientes de una manera muy excesiva, sobre las distintas redes sociales que tenemos a nuestra disposición, ellas no tienen alguna restricción o control alguno, en lo cual cualquier individuo de cualquier edad puede acceder, en el

aspecto laboral, la adicción a las redes sociales ha traído problemas de manera interna y externa a una determinada organización.

Así Delgado et al. (2020) que en Perú / Trujillo, que la razón de ser, de poder establecer una relación que se en conjunto del estrés con el desempeño o rendimiento laboral de distintos colaboradores pertenecientes a la Red de Salud de Trujillo en 2019, es para demostrar cómo afecta el stress en el desempeño o rendimiento laboral, ya que si el trabajador esta estresado, es porque no está apto para trabajar bajo presión, generando esto un desequilibrio físico y mental y por ende su efectividad laboral no será la deseada. Ahora esto acompañado de un mal hábito de uso de las redes sociales, puede poner en peligro no solo el puesto laboral de un trabajador sino también los objetivos trazados de una organización, así sea con o sin fines de lucro.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

### **1.2.1. Internacional**

Dicho proyecto tuvo relación con la nuestra cuando revisamos a Alarcon (2017) “donde señala que el fin de su investigación está centrado en poder encontrar cual es el grado y el tipo de efecto o impacto que puedan llegar a tener los equipos móviles y las distintas redes sociales en el lugar de labores y el efecto que pueda tener en el desempeño de los trabajadores, en cuanto a su metodología se utilizó la observación indirecta, encuestas elaboradas para poder recoger las distintas ideas sobre la utilización del celular en la zona de trabajo, así como la entrevista la cual pudo conseguir respuestas obtenidas por la encuesta. Con los resultados el departamento de recursos humanos, área que alberga y recibe a casi doscientas personas de manera diaria, llegan pudiendo obtener una oportunidad de trabajo brindada por esta organización, las edades más recurrentes son entre 18 a 55 años de edad, los cuales provienen de la misma capital y otro de los distintos departamentos del país. A lo que se puede finalizar que hoy en día es inevitable la utilización del celular y distintas redes sociales, las mismas que trabajan unidos y estos son mayormente empleados por jóvenes y adultos ya que en la actualidad estamos en la época

de la tecnología, por concerniente en el aspecto laboral es elemental poder mejorar las políticas internas de una organización que regulen el empleo de estas”.

En cambio Fresno (2018), en su investigación señala que en un momento determinado muchos profesionales utilizan diversas redes sociales para poder establecer ciertos vínculos, es por ello que es muy importante poder conocer estos medios, saber los beneficios que se pueden obtener, así como el lado negativo que se pueda presentar, en la internet se encuentran muchos medios de comunicación social que comparten una misma filosofía así como características, las redes sociales se emplean para distintos objetivos como por ejemplo compartir investigaciones, recursos y resultados, a toda esta investigación desarrollada se alcanzó como resultado que el efecto que produce las redes sociales es la posibilidad de poder intercambiar información de diferentes nodos de la web, los problemas que se pueden presentar en un determinados segmento es la falta de desarrollo de estas redes en sentido de incentivar el flujo de información académica, teniendo como conclusión que determina que las redes sociales aplicadas hacia el ámbito académico, tiene un grado muy significativo en eficiencia optima, el problema radica en que existen trabas de limitación de acceso, costos, desarrollo de tecnologías, falta de flexibilidad, etc.”.

Por lo tanto Jasso et al. (2017), en la investigación que realizo, indica que las tecnologías de hoy en día han generado un gran impacto en los jovenes, las redes sociales es un avance que hoy en dia trae consigo una problemática social, ya que ha generado una adicción de su uso, en casi toda la poblacion, esta investigación se ejecuto en 374 estudiantes de nivel universitario, en lo cual se pudo hallar una amplia conexion del uso del telefono movil y sus aplicativos basados en redes sociales, en lo que se concluyó que el uso desmedido de estos aparatos , asi como los aplicativos tendran un impacto negativo en cada persona, exponiéndose a factores de riesgo muy significativos”.

Por en de Moreno y Fajardo (2020), su investigación tuvo como principal objetivo, el calculo de varias clases de adicción o dependencia a distintas redes sociales hacia los alumnos de la profesion de ingeniería industrial perteneciente a la Universidad de la Costa. Su metodolgia utlizada fue de indole experimental, con una perspectiva cuantitativa y probabilístico. Con los



resultados obtenidos es posible que los individuos que integran la mayor cantidad, dediquen su tiempo en actividades distintas a lo académico, ya que este es usado en las redes sociales afectando su trabajo y las relaciones interpersonales, etc”.

Por esta razón Sanchez (2018) en la investigación que puedo elaborar señala como objetivo elemental, analizar cuáles son aquellos factores en los cuales sobrellevan a los adolescentes a tener un comportamiento vicioso sobre las redes digitales que puedan atentar contra su salud. En su metodología uso la explorativa y descriptiva. Con los resultados obtenidos se pudo señalar que los alumnos no presentaban adicción, pero si presentan algunos indicios, por lo que se concluye que la creación de campañas para promover el uso adecuado del internet y redes sociales, se evitaria una futura adicción que generaría muchos problemas incluidos los de salud”.

### **1.2.2. Nacional**

Por consiguiente Araones y Barzola (2018), con su investigación señaló que su objetivo principal fue establecer una conectividad entre la adicción a redes sociales y el rendimiento estudiantil de los alumnos del sexto Ciclo de la Escuela de Psicología perteneciente a la Universidad Alas Peruanas, uso una metodología de tipo cuantitativa, no experimental y diseño descriptivo correlacional transversal, la cual se pudo realizar con una población – muestra, de 87 estudiantes de la carrera profesional de psicología, Con los resultados obtenidos se observa que existe un nivel moderado de adicción por parte de los estudiantes, lo cual se queda claro que la presencia de las redes sociales en nuestra sociedad es un indicador adictivo. Se concluye que la dependencia a las redes sociales se relaciona de múltiples formas con el rendimiento académico en estudiante”

En cuanto Arévalo y Medina (2020), en su investigación indica que su objetivo principal es poder narrar sobre la adicción de las redes sociales y del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercializadora de agro químicos Agro Medina, uso una metodología de tipo básica con observación directa, con un alcance descriptivo y su enfoque cuantitativo, el cual tuvo como instrumento de investigación, al cuestionario, donde se empleó

42 ítem de adicción a redes sociales y 14 ítem de desempeño laboral, aplicados a 80 trabajadores entre hombres y mujeres de todas las edades, en lo que llego a poder concluir que existe un gran porcentaje de interés en la atención y dedicación a las redes sociales y que el desempeño laboral está por debajo del promedio, manifestándose mediante un porcentaje muy bajo, poniendo en peligro los intereses de la empresa, a lo que se concluyó que los trabajadores están muy enfocados en las redes sociales descuidando sus labores habituales en la empresa”.

En concordancia Quintana y Tarqui (2019), en su investigación señala que, la carrera de enfermería es un profesión muy dedicada, lo cual aquellas personas que lo jercen deben de poseer capacidad adecuada para poder desempeñarse y asi mostrar una eficiencia muy optima, se empleo un tipo de estudio observacional, realiendo la entrevista a 208 personas, en lo que se obtuvo como resultado, que en dicho establecimiento existe un exceso de trabajo y mucho de conocimiento, a lo que podemos concluir que en dicho centro de salud, existe personal idoneo pero el mosocomio debe preocuparce mas por sus empleados y darle facilidades para poder capacitarce mas”.

Del mismo modo Serpa (2019), con su investigacion indica que su objetivo es identificar la conexión presente entre el desempeño o rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores de, Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, la metodología usada es de diseño no experimental, con un nivel de investigación relacional, ya que el enfoque fue cuantitativo y la población analizada fue de cincuenta colaboradores siendo la muestra censal donde se hallaron los resultados. Con los resultados obtenidos podemos decir que un mayor beneficio del personal en cuanto al desempeño laboral y su productividad se solicita realizar capacitaciones o charlas progresivas respecto a las distintas actividades que deben desarrollar. Donde se determinó que se hace presente una conexión considerable entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito

de San Martín de Porres, 2017, con la necesidad que la correlación de Spearman arroje un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta”.

Así mismo Vieira et al. (2022), en su investigación indica que su objetivo es analizar la conexión entre la adicción a redes sociales y soledad en alumnos universitarios limeños; esencialmente se buscó comparar la adicción a las redes sociales y la soledad a través del sexo; y la descripción de las características del uso de las redes sociales, ello tuvo una metodología de estudio cuantitativo, transversal con una estrategia asociativa y diseño correlacional, el cual su instrumento de recolección de datos, fue un cuestionario, el cual se aplicó a 146 alumnos entre distintas edades, como de 18 a 30 años, en lo que se pudo llegar a determinar, es que las redes sociales ha traído un gran avance en temas comunicativos, pero un también un problema de índole general afectando, la conducta de los estudiantes, entre la redes sociales que más destacan son el Instagram, el cual ha perjudicado mucho la personalidad de los estudiantes, esto va de la mano junto con el aparato móvil celular ya que es el medio por el cual se ingresa más rápido a estas redes, todo esto ha podido generar un problema entre los estudiantes, transformando su personalidad en materia introvertida”.

### **1.2.3. Local**

Por lo tanto Alberca y Cruz (2019), llegan a indicar que en su investigación el objetivo es poder encontrar alguna relación existente entre la motivación y el desempeño laboral, que se pueda hacer presente en la empresa estudiada, con una metodología correlacional, ya que está analizando dos variables, además con un enfoque de índole cuantitativo no experimental, en lo cual se aplicó el instrumento del cuestionario para las dos variables, aplicados a 36 trabajadores, los cuales tiene bastante tiempo laborando en esta empresa, en donde se llega a la conclusión que existe un vínculo entre las dos variables pero que no afectan el desempeño laboral, ya que estos trabajadores tienen años trabajando en esta se tirado sin siquiera tener un sueldo fijo, sino que su remuneración es a base de comisiones y de cuantas ventas hagan, la motivación no es un factor que les afecte mucho, ya que su desempeño laboral está sujeto a otras cosas”.

Por otra parte, Nicodemos (2018), con su investigación busca determinar la relación entre el interés a las redes sociales y procrastinación académica en estudiantes de una universidad privada de la provincia de Chiclayo. Cuya metodología de análisis factorial, teniendo como población muestra a 100 personas de ambos sexos. Cuyos Resultados fueron que la mayoría de los estudiantes emplean el Facebook en todo momento para comunicarse con sus amigos. Concluye que dicha red social de Facebook les ha generado ansiedad, afectado su rendimiento académico”

De igual modo Ortega (2021), en su investigación señala que el objetivo trazado es determinar los niveles de adicción a redes sociales en los estudiantes de psicología de una Universidad Privada de Chiclayo. Cuyo fin es determinar los niveles de adicción y dependencia a distintas redes sociales en los alumnos de psicología de la universidad privada de Chiclayo, como resultados alcanzados, señalan que un 51% de los alumnos universitarios de psicología detectaron que en dicha universidad particular de Chiclayo se encuentran en el nivel medio de adicción redes sociales, siendo una señal muy importante, de alerta y cabe resaltar que es en ambos sexos no hay una cifra que diga que solo mujeres o solo hombres son adictos”

En cuanto Ramírez y Troncos (2019) con su investigación analizó el desempeño laboral en la Oficina Principal Chiclayo, Crediscotia Financiera, 2018. La metodología que se ha podido utilizar en el presente trabajo de investigación, ha sido del tipo descriptivo simple; con un diseño no experimental - transversal o también transaccional, en lo cual los resultados dan a poder conocer el desempeño laboral y por concerniente en el alcance de sus objetivos, ya sean personales y organizacionales. Se puede concluir que el plan estratégico desarrollado ha sido para el incremento del desempeño laboral ya que es “recomendable”, pero bajo ciertos criterios actuales que arrojan los distintos indicadores globales de las variables evaluadas, en estos instantes no se hacen presentes las condiciones idóneas para su desarrollo”.

Así mismo Zarpan (2018) su investigación tuvo como objetivo determina cuál es el nivel de adicción a las redes sociales en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, abril 2018. Su metodología de estudio es de tipo cuantitativo, para lo que se utilizó

un diseño no experimental, descriptivo y transversal, la cual se trabajó con una población muestra de 552 estudiantes de todas las carreras profesionales de una Universidad Privada de Chiclayo, de ambos sexos. Con los Resultados se obtuvo que el porcentaje del nivel de adicción a redes sociales fue: sin riesgo (8%), riesgo moderado (29%) y riesgo alto (63%). Se concluye que el nivel de adicción a las redes sociales de los estudiantes es alto”.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Adicción a las redes sociales**

Echeburúa y Del Corral, (2010) señala ser un fenómeno alarmante. Sin embargo, abusar del Internet puede ser una expresión secundaria a otra adicción principal o de problemas psicopatológicos, esta dependencia a las redes está ya situada principalmente en el uso descomunal asociado a una pérdida de control, surgen síntomas de abstinencia (ansiedad, depresión, irritabilidad) ante la dificultad momentánea de acceder a la red, se establece la tolerancia (es decir, la necesidad creciente de aumentar el tiempo de conexión a Internet para sentirse satisfecho) y se producen repercusiones negativas en la vida cotidiana.

#### **1.3.2. Efectos de la Adicción a las redes Sociales**

Mas (2022), indica que son muy adictivas hoy en día, teniendo efectos negativos sobre las emociones de las personas, ello ha podido despertar ciertos factores negativos, ya sea cuando se esté empleando dichas redes sociales o haciéndose presente la ausencia de los mismos, los cuales han sido manifestadas por la presencia de ciertos indicadores de aislamiento, ansiedad, falta de control y dependencia, actualmente, a nivel mundial, se ha considerado que existe adicción a estas redes, cuando se sobre pasa el tiempo permitido, sobre su utilización, el cual son las 06 horas como máximo, esto de manera diaria, al no cumplirse esto, se puede observar una dependencia de estas mismas, hoy en día desde un tiempo no muy lejano, se ha visto un aumento masivo, de la utilización de estas, especialmente entre los jóvenes, se originó en

tiempos COVID – 19, en donde los jóvenes y adolescentes, han pasado un gran tiempo sobre pantallas y redes sociales.

### **1.3.3. Problemas de la adicción a las Redes Sociales**

Los problemas mayormente radican en la salud cerebral de las personas, afectando de manera interna su personalidad y de manera externa las distintas actividades que realiza en sus día a día, los problemas que se presentan son:

- Trastorno del sueño: seis adolescentes de cada 10 se duerme con el celular y 01 de cada cinco, se conecta en la noche.
- Ansiedad del síndrome de abstinencia: dificultad para moderar su uso, causando incluso problemas en los hábitos de alimentación.
- Depresión: presencia de tristeza, temor e inseguridad de uno mismo.
- Baja autoestima: por motivo de compararse con los que se publica, denigrando sus propios objetivos y metas, ya sea por lo que ven y escuchan por estas redes.

### **1.3.4. Redes sociales**

Peiro (2017) indica que estos medios digitales, se están aplicando diariamente, en nuestras distintas actividades, se tiene en cuenta que las redes sociales que surgieron inicialmente fueron en los años 90, las cuales tenían una perspectiva muy distinta a las que vemos hoy en día.

Como todos sabemos, existen muchas con diferentes características. Es importante mencionar que, si bien son dirigidas a usuarios que dedican su tiempo libre a usarlas, también existen otras destinadas a fines competitivos. Pueden derribar importantes barreras como las geográficas, facilitando la mensajería instantánea, las llamadas por Internet o las videollamadas entre personas a miles de kilómetros de distancia.

### **1.3.5. Características de las redes sociales**

Rivero, (2019) nos señala que con el pasar de los años estas han tomado más fuerza, así mismo nos habla de las siguientes características.

1. Son comunidades virtuales.
2. Permiten crearte un perfil e identidad.
3. Funcionan a base de algoritmos.
4. Puedes volverte viral

Cada uno de estas características son de igual de importantes, ya que todas llegan al mismo fin, si le damos un buen uso, estas nos permitirán generar grandes proyectos.

### **1.3.6. Principales tipos de redes sociales**

(Galeano, 2022), nos señala que han tenido un crecimiento impresionante en estos últimos años, la mas usadas son:

- Facebook: Es la más famosa que roza los 3,000 millones de usuarios a nivel mundial.
- WhatsApp: Mantiene en contacto a 2.000 millones de usuarios repartidos por todo el mundo a través del móvil con mensajes instantáneos.
- YouTube: Es la red de vídeos por excelencia.
- Instagram: Una de las más visuales y más utilizadas en la actualidad por los usuarios. Se hace presente la interacción con imágenes, historias personales, con determinado tiempo de duración.
- Messenger: Cuenta con 988 millones de usuarios
- TikTok: Esta red social permite compartir vídeos cortos entre los usuarios y ya tiene 1.478 millones de personas que emplean esta aplicación.

### **1.3.7. El impacto de las redes sociales en la administración de las empresas.**

Según Hugo et al. (2020) nos señala que son un campo de aplicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación que desempeñan un papel importante en el ámbito sociedad. Es por ello que las empresas se deben aptar a los nuevos modelos de gestión que las tecnologías de la información y la comunicación juegan un papel primordial.

Los sectores organizacionales no se ven afectados por este fenómeno y cada vez son más las empresas que trabajan en usar las diferentes tecnologías de la investigación y los nuevos sistemas de comunicación para optimizar sus procesos productivos y producir de manera eficiente altos resultados al utilizarlas.

### **1.3.8. Dimensiones de las redes sociales**

#### **1) Obsesión por las redes sociales**

Carballeira (2018) indica que los adolescentes son conscientes del problema, pero aun así exponen su vida, ideas y pensamientos a los demás a través de las redes, conscientes de lo que exponen, pero quieren ser conocidas por muchos y no quedarse atrás. Los medios han cambiado a lo largo de los años, preguntándose si será para bien o para mal y pasando a palabras más grandes porque toda evolución es buena a menos que se demuestre lo contrario. Te hacen estar más visible, pero también más activo, conocer los peligros a los que te puedes exponer, usándola bien, es más beneficioso que perjudicial.

#### **2) Falta de control personal en el uso de las redes sociales**

Jasso et al. (2017), “señala recientemente que las T.I.C. han generado cambios e innovaciones en la sociedad a través de su interoperabilidad, en la que vemos a Internet, que ha influido especialmente en los jóvenes, ya que muchas veces se combinan para la formación, la socialización y el entretenimiento. En estos últimos años, se ha investigado el uso del Internet, incluidos los perjuicios conexos con el uso de la Internet, está relacionado con la merma de control, falta de actividad física, disminución del sueño, la mentira sobre el uso, la atención enfocada, la prevención de la diversificación. de tiempo de falta de atención y pérdida de interés, ansiedad y excitación para mantenerse conectado y crear un flujo fluido”.

#### **3) Uso excesivo de las redes sociales**

Mendoza (2020) señala que nos ayudan a interactuar a nivel mundial y sobre todo nos ayuda a conseguir información. Pero el uso desmedido de estos



instrumentales genera considerables problemas de integridad física y psicológica, además de retraerse de tu entorno social y esto causa lo siguiente:

- Afecta los vínculos personales
- Induce estrés, ansiedad
- Provoca problemas de concentración
- Mermas en tiempo
- perjuicios en él, sistema nervioso
- provoca sobrecarga corporal

#### **1.3.9. Desempeño laboral**

Bautista et al. (2020), nos llega a indicar que el desempeño laboral es una materia, que se ha venido analizando en el transcurso del tiempo, específicamente , en áreas correspondientes a la psicología de las organizaciones, ya que el fundamento o motivo de este análisis recae sobre la rentabilidad, efectividad y objetivos que puedan obtener las organizaciones referente a esta materia, buscando alcanzar el éxito deseado, esta disciplina en un tanto imprescindible, ya que en etapas anteriores, no se denominaba así, sino tenía otro tipo de denominación, el cual era descripción de puestos, así sucesivamente, se ha podido transformar en una herramienta para poder calcular la efectividad en las distintas actividades que valla a desarrollar una determinada área de trabajo, esto en la actualidad sigue siendo importante para las organizaciones, ya que es gran parte del éxito de una organización, ya que las acciones y conductas, que se vallas a poder ejecutar en este término, que es el desempeño laboral, son ejecutadas por los colaboradores de una determinada organización, ya que es por medio de ello, de su eficiencia y eficacia, es que se puede lograr los objetivos deseados por una organización, a todo esto se puede establecer formando distintos sistemas que van enfocados a poder incrementar el buen funcionamiento, desarrollo y efectividad de los colaboradores de una empresa, para poder buscar el éxito deseado.

### **1.3.10. Evaluación del desempeño laboral**

Según Bizneo (2020), señala que, así como otras materias, deben ser evaluado, según ciertos criterios, que van a poder determinar la efectividad de este aspecto, señala que el saber poder medir esta materia, bajo ciertos criterios, van a poder determinar la efectividad de lo que se valla a realizar dentro de una empresa:

- Productividad y calidad: va enlazado a la eficacia que deben tener los empleados, hacia los objetivos de la organización.
- Eficiencia: está determinado por el buen trabajo de los colaboradores en realizar ciertas actividades que vullan a desarrollar para alcanzar los objetivos organizacionales.
- Presencia en el entorno laboral: se refiere al compromiso que tengan los empleados no solo con los objetivos laborales sino también con sus aspiraciones, ya que ello es una especie de motivación.
- Actitud: tiene que ver mucho con la personalidad que tenga el colaborador, como ser empático, respetuoso, honesto, etc.
- Esfuerzo: es un criterio el cual depende mucho de la voluntad de cada empleado.
- Trabajo en equipo: es poder coordinar, ejecutar distintas actividades con cierto número de trabajadores, el cual tienen distintas responsabilidades, pero enlazadas a ciertos objetivos en común.

### **1.3.11. Herramientas para medir el desempeño laboral**

Cabe señalar que tiene ver mucho con las herramientas adecuadas para poder medirlo, así de cierta manera se garantiza óptimos resultados, entre las muchas herramientas podemos tener:

- Proyectos de evaluación
- Evaluar de forma profesional

### **1.3.12. Importancia de la evaluación de desempeño laboral**

Ceupe (2021) nos señala que es importante, ver si el trabajador ha alcanzado objetivos propuestos en su área de labores, mediante ello poder descubrir posteriores mejoras y así crear conjuntamente actividades que permitan alcanzar lo que uno se ha propuesto.

Las calificaciones son una herramienta valiosa para guiar las acciones de los gerentes de la industria, con el objetivo principal de medir el trabajo y los resultados de los empleados. Esta evaluación examina de manera regular a los empleados y destaca sus fortalezas y debilidades, las revisiones de los empleados sirven para varios propósitos.

Por ende, estos son algunos de los beneficios de las evaluaciones de empleados profesionales:

- Ayudar a distintos trabajadores a entender mejor lo que la organización espera conseguir de ellos.
- El gerente es capaz de poder descubrir cuales son los puntos fuertes de sus trabajadores y de ese modo poder motivarlos e incentivarlos.
- Brindar opiniones positivas a los trabajadores, de cómo poder alcanzar sus metas.
- Se puede brindar ayuda, tanto al trabajador como al gerente a poder desarrollar un plan e ideas, a corto o largo plazo, sobre cómo mejorar el rendimiento de cada uno del personal.
- Generar auditorías internas en materia de rendimiento laboral, para así poder destinar a futuro, posibles aumentos salariales, así como ciertas bonificaciones.

### **1.3.13. Factores pueden afectar el desempeño laboral**

Raga (2021) señala que el objetivo de evaluación de una empresa son los empleados, se puede definir como el comportamiento de los empleados para acercar a la organización al logro de sus objetivos.

Los factores que afectan al desempeño deben ser motivo de mediación oportuna para que se disminuya a la brevedad, posibles variaciones en el desempeño laboral.

## **a) Factores internos que perturban el desempeño laboral**

### **1. Inconvenientes fisiológicos**

Por ejemplo, no descansar lo suficiente, enfermedades relacionadas con el trabajo como dolores de cabeza y de espalda, síndrome del túnel carpiano, fatiga visual e incluso diferentes horarios de alimentación.

### **2. Motivación**

Se trata del valor que se le da al trabajador y parte fundamental para una mayor productividad. Y también la parte remunerativa el trabajo en equipo y los incentivos, da la motivación y la satisfacción que se encuentran estrechamente ligadas y, por lo tanto, debe ser la empresa quien avale las mínimas condiciones para que esa emoción de bienestar permanezca con el pasar tiempo.

### **3. Estrés**

Los trabajadores están expuestos al riesgo de errores y accidentes laborales en un estado de constante descuido como el estrés.

Las presiones de la familia, la carrera o los problemas financieros, pueden convertirse en un serio problema, desencadenando una serie de reacciones que, por supuesto, afectan la calidad de lo que se hace. Es por esto que departamentos como Recursos Humanos brindan apoyo e identifican iniciativas para reconocer y prevenir situaciones estresantes que pueden surgir en el ambiente laboral.

#### **4. Desarrollo profesional**

Es como un choque de trenes cuando los empleados se dan cuenta de que su empresa carece de la capacidad para desafiarse a sí mismos, aprender más y, por supuesto aspirar a puestos mejor pagados.

Un plan de carrera es una excelente opción para combatir este fenómeno. Porque las tasas de abandono se reducen significativamente y al mismo tiempo aumenta la motivación.

#### **b) Factores externos afectan el desempeño laboral**

##### **1. La confusión en las responsabilidades asignadas**

Es claro que una perfecta comunicación bidireccional, la cual reduce las confusiones en roles y las tareas a desempeñar en los equipos de trabajo, sentirse estar fuera de lugar. en un plan de trabajo o perder el panorama del objetivo de la actividad, crea malestar en el colaborador y se pierde el tiempo.

##### **2. Condiciones ambientales**

En este punto entra la ergonomía en el trabajo, donde las condiciones tiene que estar de acuerdo al trabajo a realizar y sobre todo las condiciones sanitarias del mismo.

##### **3. Desigualdad salarial**

Cuantificar la brecha salarial es un desafío para los empleadores, pero deben esforzarse por lograr una parte justa de los salarios de acuerdo con el trabajo que realizan sus empleados.

Cuando los empleados piensan que no tienen algún derecho de los que se merecen, puede generar falta de energía en la empresa e incluso un ambiente de trabajo desagradable.

### **1.3.14. Dimensiones del desempeño laboral**

#### **1. Rendimiento en la tarea.**

Gabini, (2018) indica que se define como un conjunto de comportamientos acordes con los objetivos de la organización o unidad organizacional en la cual trabaja la persona, mientras que la productividad y la eficacia reflejan sólo el impacto de estos comportamientos.

#### **2. Comportamientos contraproducentes**

Martínez (2020) indica que los comportamientos laborales contraproducentes son comportamientos que algunos empleados adoptan, consciente e intencionalmente, y que afectan directamente los intereses de la empresa, por lo tanto, causan daños o pérdidas en algún nivel de la empresa. Este comportamiento puede ser un evento único o una constante que resulte en cifras muy serias en los costos de reparación por los daños causados. Según el tipo de comportamiento y la intensidad del vandalismo cometido por los empleados, la empresa puede enfrentar un evento económico imprevisto, ya sea directamente, por la necesidad de reemplazar o reparar los componentes dañados por la conducta del trabajador en cuestión, o indirectamente, porque ya no estaba generando algo de riqueza.

#### **3. Rendimiento en el contexto**

Motowidlo (2003) indica que el desempeño laboral se define como el valor total que la organización espera obtener de los períodos de tiempo específicos en los que un trabajador realiza su labor. Este valor puede ser positivo o negativo, dependiendo de si el empleado realiza un trabajo sobresaliente o no, y refleja la contribución del empleado al logro del desempeño de la organización. Este valor, que puede variar entre positivo y negativo según la calidad del trabajo realizado

por el empleado, representa la contribución del empleado al logro del desempeño de la organización.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál el nivel de la adicción por las redes sociales de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Motupe?
- ¿Cuál el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe?
- ¿Cuál es la relación entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe?
- ¿Cuál es la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?
- ¿Cuál es la relación entre el uso excesivo de las redes sociales y cómo afecta al desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?
- ¿Cuál es el nivel de correlación entre el rendimiento en la tarea y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

Esta investigación se efectúa en poder hallar cuáles son los hábitos adictivos a las redes sociales que presentan los trabajadores pertenecientes a la Fiscalía Provincial Penal de Motupe, ya que a medida que va pasando el tiempo, nuevas aplicaciones, páginas web, aparatos electrónicos más sofisticadas, etc. Van apareciendo generando cierto interés y de cierto modo mucha dependencia de muchos usuarios para poder consumir estas tecnologías, el poder encontrar y determinar los factores que generan esta adicción será muy útil, ya que hoy día este aspecto es considerado un problema

social, que se hace presente en muchos lugares, así de esta manera se podrá observar si es que el desempeño laboral se ve afectado y la calidad que vayan a presentar los servicios brindados en dicha institución pública son de calidad o no.

Esta investigación, se centra en la problemática presente de ámbito social, el cual aqueja a muchas instituciones y otros entornos, ya que el uso de las redes sociales se está empleando de una manera desmedida, sin control alguno, la productividad que busca cualquier organización, la importancia de este estudio es saber si es que hay alguna adicción a las redes sociales, entre los trabajadores pertenecientes a la Fiscalía Provincial Penal de Motupe, los cuales pueden atentar contra el desempeño laboral de los trabajadores, y en otros casos, con la calidad de servicio, lo que se pretende es ayudar a dicha institución con esta investigación determinando las fallas que existan o no, para así poder mejorar y se pueda ofrecer unos servicios de igual o mejor calidad.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

H1. Existe relación entre la obsesión generada por la adicción a las redes sociales y el desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

H2. Existe relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

H3. Las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

Ho. Las redes sociales no afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.



## **1.7. Objetivos**

Determinar la relación adicción a las redes sociales y desempeño laboral de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.

### **1.7.1. Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar el nivel de la adicción por las redes sociales de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.
2. Analizar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.
3. Analizar la relación entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.
4. Analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.
5. Determinar el uso excesivo de las redes sociales y como afecta el desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.
6. Evaluar el rendimiento en la tarea, del desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.

## **II MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

Está basado en poder manifestar una cierta estrategia para poder recolectar cierta información de un determinado problema que aqueja a un cierto entorno, y así ofrecer una respuesta a cierta problemática que se haya presentado.

#### **2.1.1. Tipo**

Ruiz (2019), señala que “indican un cierto conjunto de técnicas y además métodos, para poder ejecutar un determinado proyecto, el cual seguirá ciertos pasos, que sirven como guía para la persona que esté investigando”. La investigación realizada es de tipo descriptiva – correlacional, que presenta un enfoque cuantitativo, en lo cual las variables que se están analizando, no están siendo manipuladas, las cuales solo se están observando en su entorno habitual, recibiendo un análisis de medición por única vez y a siendo estudiada también de manera estadística.

#### **2.1.2. Diseño**

Hernández et al. (2012) llega a poder indicar que la investigación no experimental, por ende, es la que puede realizar una manipulación deliberadamente de variables, en donde se puede apreciar fenómenos tal y se presentan en su propio ambiente, para así posteriormente poder estudiarlos.

La presente investigación desarrollada es de diseño no experimental donde las variables estudiadas como es la Adicción a las redes sociales y Desempeño Laboral, no fueron manipuladas, solo estudiadas de una manera cualitativa.

### **2.2. Población y muestra**

Dicho de otro modo, la población está considerada como el conjunto total de individuos, acciones, objetos, etc. En el cual recae un cierto análisis en base a un determinado suceso, como es el de una investigación.

### 2.2.1. Población

Moreno (2021), señala que “es el grupo de individuos que coinciden en determinadas características de cierto modo igual, las cuales pueden ser observadas en cierto momento y circunstancia, en lo cual pueden ser estudiadas mediante una investigación”, la población a estudiar, en este trabajo de investigación está integrada por todos los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe, el cual está sometido a ciertos instrumentos de investigación, el cual permitirá un análisis profundo, de la problemática que se pueda estar presentado dentro de las instalaciones de dicha institución.

### Población de estudio en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa De Motupe – 2022

**Tabla 1**

*Relación de trabajadores*

<b>Trabajadores</b>	<b>Total</b>
Fiscales	20
Asistentes en función Fiscales	15
Administrativos	30
Seguridad - Limpieza	15
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

**Nota:** Datos de la Oficina de Recursos Humanos de la FPM

### 2.2.2. Muestra censal:

López y Fachelli (2016) señala que la cuantía de la muestra censal debe ser congruente a la población, de este modo la clasificación se emplea cuando la población es respectivamente minúscula, como es el caso de esta investigación realizada en la Fiscalía Provincial Penal de Motupe, donde tanto la población y la muestra censal será de 80 trabajadores

## **2.3. Variables, Operacionalización.**

### **2.3.1. Variables**

#### **1. Variable independiente:** Adicción a las redes sociales

##### **Definición conceptual:**

Echeburúa y Del Corral, (2010) señala que es un fenómeno alarmante. Sin embargo, la utilización desmedida del Internet puede ser una manifestación secundaria a otra adicción, ya sea principal o de problemas psicopatológicos, esta dependencia a las redes sociales está ya situada sobre todo cuando se tiene un uso descomunal asociado a una merma de control, se hacen presentes síntomas de abstinencia (ansiedad, depresión, irritabilidad), ante la dificultad momentánea de ingresar a la Red, se instaura la tolerancia (es decir, la necesidad constante y significativa de incrementar el tiempo de conexión a Internet para sentirse satisfecho) y se producen repercusiones negativas en la vida cotidiana.

##### **Definición operacional:**

Dedicación y atención empleadas en medios de comunicación web / Hora - tiempo empleado.

#### **2. Variable dependiente:** Desempeño Laboral

##### **Definición conceptual:**

Bautista et al. (2020), nos llega a indicar que el desempeño laboral es una materia, que se ha venido analizando en el transcurso del tiempo, específicamente , en áreas correspondientes a la psicología de las organizaciones, ya que el fundamento o motivo de este análisis recae sobre la rentabilidad, efectividad y objetivos que puedan obtener las organizaciones referente a esta materia, buscando alcanzar el éxito deseado, esta disciplina es un tanto imprescindible,

ya que en etapas anteriores, no se denominaba así, sino tenía otro tipo de denominación, el cual era descripción de puestos, así sucesivamente,

**Definición operacional:**

Actitud depositada en la zona de trabajo, realizada mediante un estímulo /

Eficiencia y Eficacia laboral.

**Tabla 2**

*Operacionalización Variable Independiente*

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems o respuesta	Técnicas e instrumentos de recolección
Adicción a las redes sociales	Obsesión por las redes sociales	Muestra ansiedad al uso de las redes sociales.	1. Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales 2. El tiempo que antes destinaba para estar conectado(a), a las redes sociales ya no me satisface, necesito más 3. No sé qué hacer cuando quedo desconectado(a) de las redes sociales 4. Me pongo de mal humor si no puedo conectarme a las redes sociales	<b>Escala Likert:</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1).

---

5. Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales

6. Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días

7. Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales

8. Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales

9. Mis compañeros de trabajo, mis amigos o familiares me han llamado la atención por la dedicación y tiempo que destino a las redes sociales

10. Cuando estoy en mi centro de trabajo, sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a)

Falta de control personal en el uso

Muestra variación de su personalidad de

11. Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales

12. Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales

---

de las redes sociales	manera repentina.	<p>13. Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales</p> <p>14. Me propongo, sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales</p> <p>15. Descuido las tareas laborales por estar conectado(a) a las redes sociales</p> <p>16. Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social</p> <p>17. Siento gran necesidad de permanecer conectado(a), a las redes sociales.</p>
Uso excesivo de las redes sociales	Muestra descuido laboral y personal.	<p>18. Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.</p> <p>19. Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo</p> <p>20. Generalmente, permanezco más tiempo en las redes sociales del que inicialmente había destinado Invierto mucho</p>

---



---

tiempo al día conectándome y desconectándome de las redes sociales

21. Invierto mucho tiempo al día conectándome y desconectándome de las redes sociales.

22. Permanezco mucho tiempo conectado(a) en las redes sociales

23. estoy atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora

24. Aun cuando estoy en mi centro de labores, me conecto con disimulo a las redes sociales

---

**Tabla 3***Operacionalización Variable Dependiente.*

<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems o respuesta</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección</b>
Desempeño Laboral	Rendimiento en la tarea	Satisfacción compatible entre personalidad y trabajo.	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios 2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas. 3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes. 4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran. 5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	Escala Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1).

---

		6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.
		7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.
		8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.
		9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.
Comportamientos contraproducentes	Clima laboral en área de trabajo.	10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.
		11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.
		12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.
Rendimiento en el contexto		13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.

---

- 
- Trabajo en equipo  
y desarrollo  
personal.
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.
15. Participé activamente de las reuniones laborales
16. Mi planificación laboral fue óptima
- 

**Nota.** Objetivo de la síntesis del marco teórico sobre la obsesión generada por la adicción a las redes sociales y el desempeño de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal de Motupe.

- Analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal de Motupe.
- Definir cómo las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

De conformidad a las características presentadas en este proyecto de investigación, donde se llegaron a poder emplear distintas bases de datos, en las cuales se pudo obtener variada información, que ha permitido poder analizar las variables presentes en este proyecto, recopilando información para su previo análisis.

**Tabla 4**

*Técnicas de instrumentos*

<b>Técnica de recojo de datos</b>	<b>Instrumentos de recojo de datos</b>
<b>V1:</b> Encuesta	Cuestionario sobre la adicción a las redes sociales.
<b>V2:</b> Encuesta	Cuestionario sobre desempeño laboral

*Nota.* Instrumento de la investigación

### 2.4.1. Técnica de la Encuesta

En esta investigación se empleó como técnica primordial a la encuesta, ya que, dicha técnica nos va a permitir recopilar información, para poder realizar un análisis cuantitativo, de la muestra seleccionada, los cuales vinieron a ser trabajadores de la organización estudiada, y de ese modo poder recopilar datos en cuestión a las variables presentes en este proyecto,

#### **Instrumento del Cuestionario**

Meneses (2016) En la investigación realizada se empleó el cuestionario, según, señala que este instrumento es de índole estandarizado, el cual es utilizado para poder recoger información, durante un estudio de campo, lo cual se ve mayormente en investigaciones de índole cuantitativas, en otros términos, los investigadores realizaron ciertas preguntas para recopilar información sobre la muestra en donde se aplicó.

En cuestión a este proyecto, en este proyecto, se aplicó cuestionarios acordes a las variables presentes, dicho instrumento conto con una secuencia de interrogantes a poder hacer a los trabajadores pertenecientes a la institución estudiada, las cuales son un total de 40 preguntas realizadas.

#### **2.4.2. Validez**

Consiste en poder medir de manera adecuada cuan fiables son las variables a medir, mediante el instrumento asignado para su evaluación.

Medina et al (2020), señala que “la valides es un grupo de información que permite adquirir ciertas conclusiones mediante lo que se está midiendo”.

En el presente trabajo se ha tenido que validar el instrumento a emplear, mediante el método constructo, el cual indica que cada pregunta, formulada por el autor esta señala de manera directa con sus dimensiones el cual se ha adaptado a las variables a poder analizar. Lo cual se obtuvo como resultado la aprobación de 03 expertos con a continuación se detalla:

**Tabla 5**

*Validación por experto*

<b>N°</b>	<b>Apellido y Nombre del experto</b>	<b>Título Profesional</b>	<b>Cargo</b>
1	Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Administrador	Docente Investigadora
2	Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis	Administrador	Docente Universitario
3	Dr. Juan Amilcar Villanueva Calderón	Administrador	Docente Universitario

#### **2.4.3. Confiabilidad**

En términos más generales la confiabilidad esta enfoca en poder determinar cuan viables es o son los instrumentos empleados, ya que se están realizando 2 o más veces estudios a unos mismos objetos, los cuales siempre arrojan los mismos resultados, es decir que su aplicación

de manera repetitiva a un mismo o conjunto de objetos u individuos arroja resultados de igualdad.

Sueiro (2012), señala que “La confiabilidad es que el ítem estudiado ejecute y arroje los resultados esperados, las veces que es puesta a prueba mediante el instrumento utilizado”.

En el presenta trabajo de estudio se decretó la c0nfiabilidad, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, empleando el aplicativo SPSS v.25, el cual ha podido determinar la siguiente escala de valoración, arrojando los resultados posteriores:

### **Tabla 6**

#### *Alfa de Cronbach del cuestionario*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,879	40

**Nota.** Datos del SPSS Statistics 25

0.81 – 1 alta

0.51 – 0.8 mediana conf

0.1 – 0.5 confiabilidad baja

### **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Para estudiar los datos conseguidos en esta investigación, se ha hecho uso de la estadística descriptiva y de carácter cuantitativo, para ello se ha realizado la asignación de datos por indicadores y variables, seguido de tablas y figuras con sus referentes porcentajes e interpretación de los mismos, los cuales fueron diseñados en el programa de Microsoft Excel, del mismo modo, también se hizo uso del SPSS, con el fin de procesar la confiabilidad del cuestionario aplicado a la muestra del estudio.

### **2.6. Criterios éticos**

**2.7.** El Informe de Belmont (2013) señala que se manifiesta donde ciertos puntos de vista de índole general, sirven de manera justificadora muy básica para distintas reglas y normas éticas y evaluativas del accionar humano. Existen tres causas o principios básicos como son:

1. **Principio de respeto a las personas.** - Salvaguardando la independencia personal de cada una de ellas, es decir, la libertad de decisión de cada encuestado.
2. **Principio de beneficencia.** – Poder aumentar el beneficio que se busca para consiguiente poder minimizar aquellos riesgos que se vayan a presentar
3. **Principio de justicia.** – Donde utilizaremos procesos con alta veracidad.

## **2.8. Criterios de Rigor**

Noreña, et al (2012), indica que la calidad de una investigación desarrollada con un enfoque de tipo cualitativo fue un debate que donde han muchos investigadores han intercambiado distintas ideologías, para lo cual también se hace mención que muchos de los que recién incursionan en la investigación, lo notan como algo preocupante, ya que emplean como prototipo metodológico este tipo de enfoque en toda su investigación. Entre los criterios de rigor a utilizar en nuestro trabajo son los siguientes:

- **Fiabilidad o consistencia:** Las respuestas presentes, indican un alto grado de certeza y veracidad y que los usuarios o encuestados han respondido de manera inequívoca y con total libertad, sin involucrar lo que sientan en su centro de labores.
- **Validez:** La validez nos va a ayudar a verificar el grado de fidelidad con que se muestra la investigación.
- **Credibilidad o valor de la verdad:** Los resultados son confiables y se logran medir a través de estadísticas, estos fueron recolectados con instrumentos validados y fiables, que garantizaron la exactitud de la información, los datos fueron recogidos y tabulados con programas estadísticos que garantizan la información.
- **Confirmabilidad o Reflexividad:** Los resultados son verificados y neutrales, donde no participa el sesgo de los investigadores, además, los datos mantienen imparcialidad desde el panorama del investigador.



### III RESULTADOS

#### 3.1. Resultado en tablas y figuras

Objetivo específico 1. Diagnosticar la adicción por las redes sociales de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.

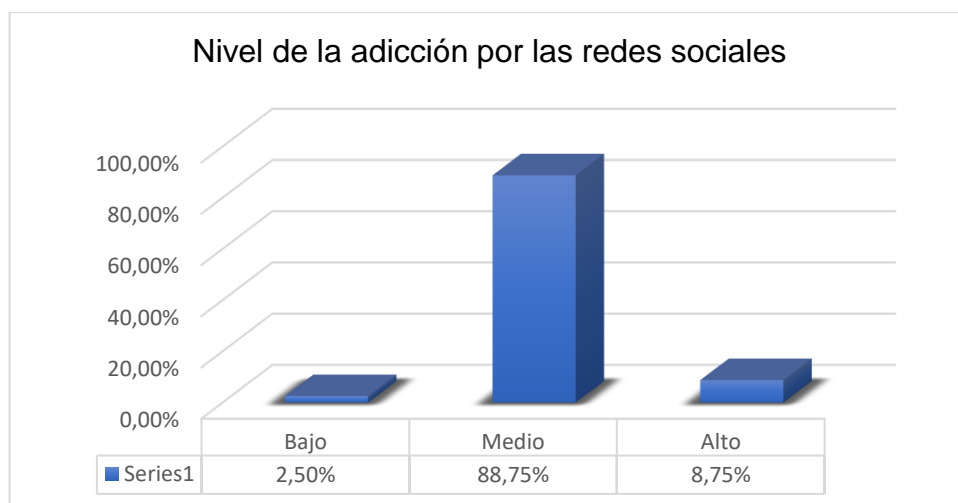
**Tabla 7**

*Dimensión adicción por las redes sociales*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.50%
Medio	71	88.75%
Alto	7	8.75%
Total	80	100%

**Figura 1**

*Dimensión adicción por las redes sociales*



**Nota:** En la presente figura se observó contar con un nivel medio de adicción a las redes sociales representado un 88.75%, seguido un nivel alto con un 8.75%, y con un bajo de 2.5%, debido que los servidores de la fiscalía presentan actitudes en la que poseen un mediano control de sus emociones y control de la administración del tiempo en las redes sociales, dejando de lado la realización de otras actividades por mantenerse conectado.

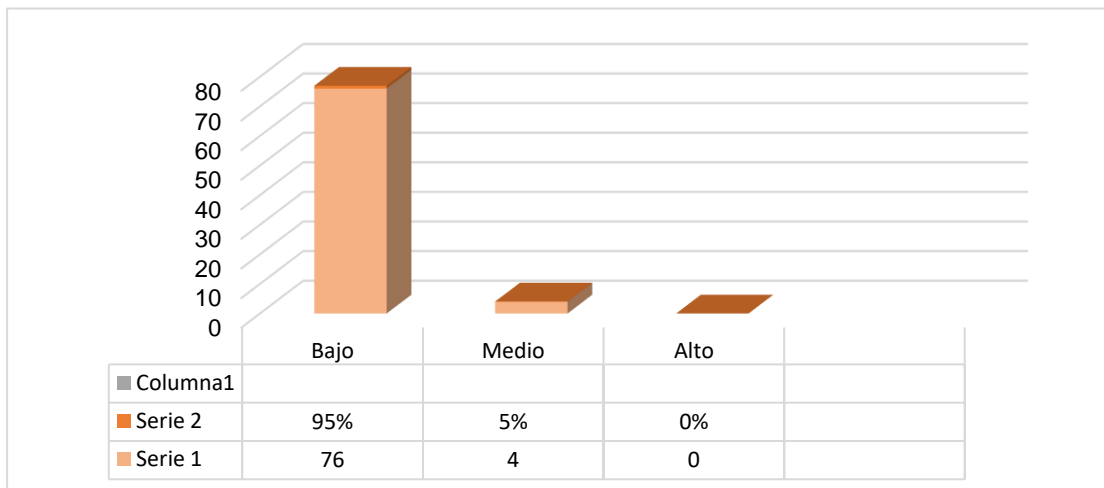
**Tabla 8**

*Dimensión Obsesión por las redes sociales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	95 %
Medio	04	5%
Alto	0	0%
Total	80	100%

**Figura 2**

*Dimensión Obsesión por las redes sociales*



**Nota:** En la presente figura, se observa que existe un nivel bajo de obsesión a las redes sociales con un 95%, entre criterios de medio al 5% y alto al 0%, dando a entender que el interés a las redes sociales no es alto.

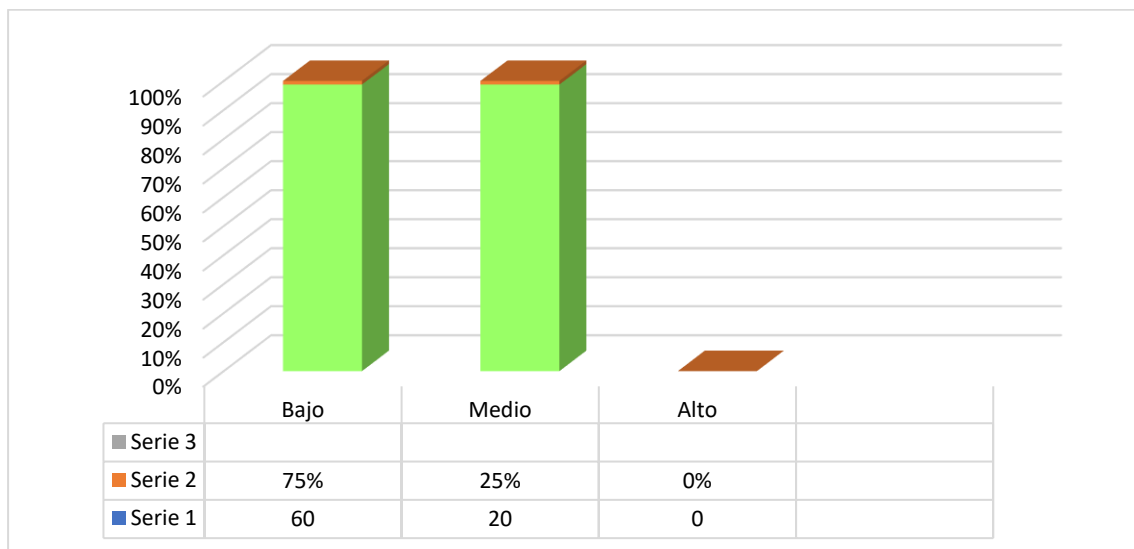
**Tabla 9**

*Dimensión Falta de control personal en el uso de las redes sociales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	75%
Medio	20	25%
Alto	0	0%
Total	80	100%

**Figura 3**

*Dimensión Falta de control personal en el uso de las redes sociales*



**Nota:** En la presente figura, se observa que existe un nivel bajo de falta de control personal en el uso de las redes sociales con un 75%, entre criterios de medio al 25% y alto al 0%.

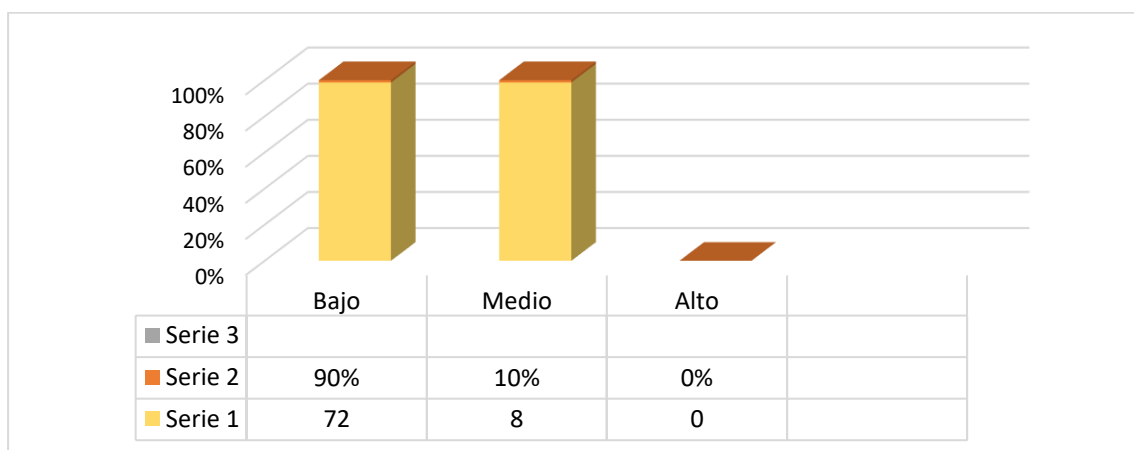
**Tabla 10**

*Dimensión Uso excesivo de las redes sociales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	90%
Medio	8	10%
Alto	0	0%
Total	80	100%

**Figura 4**

*Dimensión Uso excesivo de las redes sociales*



**Nota:** En la presente figura, se observa que existe un nivel bajo de obsesión a las redes sociales con un 90%, entre criterios de medio al 10% y alto al 0%.

**Objetivo específico 2.** Analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.

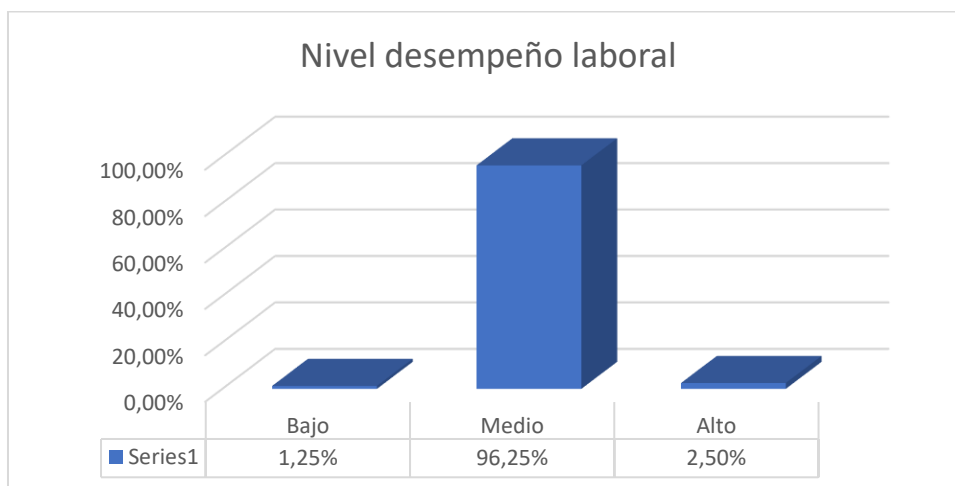
**Tabla 11**

*Nivel de la variable desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.25%
Medio	77	96.25%
Alto	2	2.50%
Total	80	100%

**Figura 5**

*Nivel del desempeño laboral*



**Nota:** En la presente figura, se obtuvo un nivel medio representado con un 96.25%, con un 2.5% un nivel alto y con un 1.25% un nivel bajo; es decir, que los colaboradores de la fiscalía de estudio no emplean ni administran adecuadamente su tiempo para el desarrollo de sus funciones, asimismo, brindan soluciones medianamente efectivas, y no logran cumplir con el total de trabajo asignado, evitando cumplir con el total de las metas o resultado esperado.

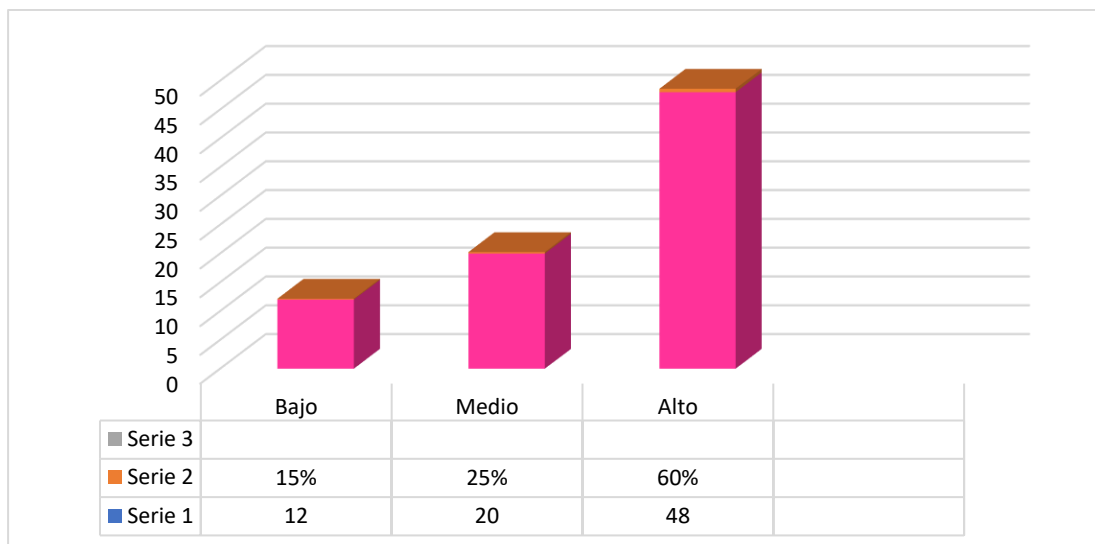
**Tabla 12**

*Dimensión Rendimiento en la tarea*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15%
Medio	20	25%
Alto	48	60%
Total	80	100%

**Figura 6**

*Dimensión Rendimiento en la tarea.*



**Nota:** En la presente figura, se observa que existe un nivel alto en el Rendimiento en la tarea con un 60%, entre criterios de medio al 25% y el 15% bajo.

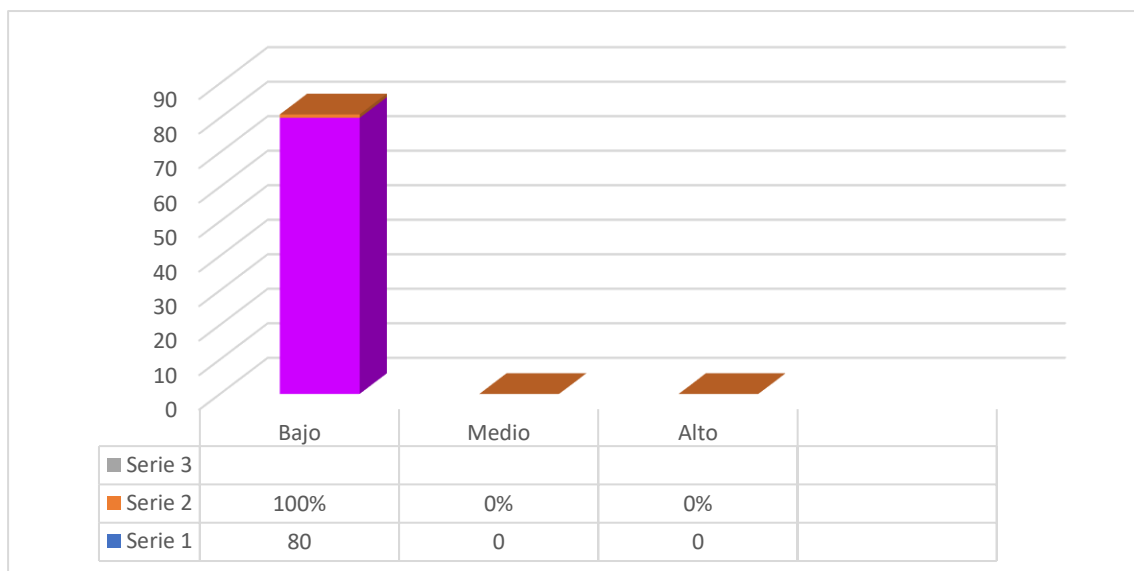
**Tabla 13**

*Dimensión Comportamientos contraproducentes*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	100%
Medio	0	0%
Alto	0	0%
Total	80	100%

**Figura 7**

*Dimensión Comportamientos contraproducentes*



**Nota:** En la presente figura, se observa que existe un nivel bajo en el Comportamientos contraproducentes con un 100%, entre criterios de medio al 0 % y el 0% bajo.

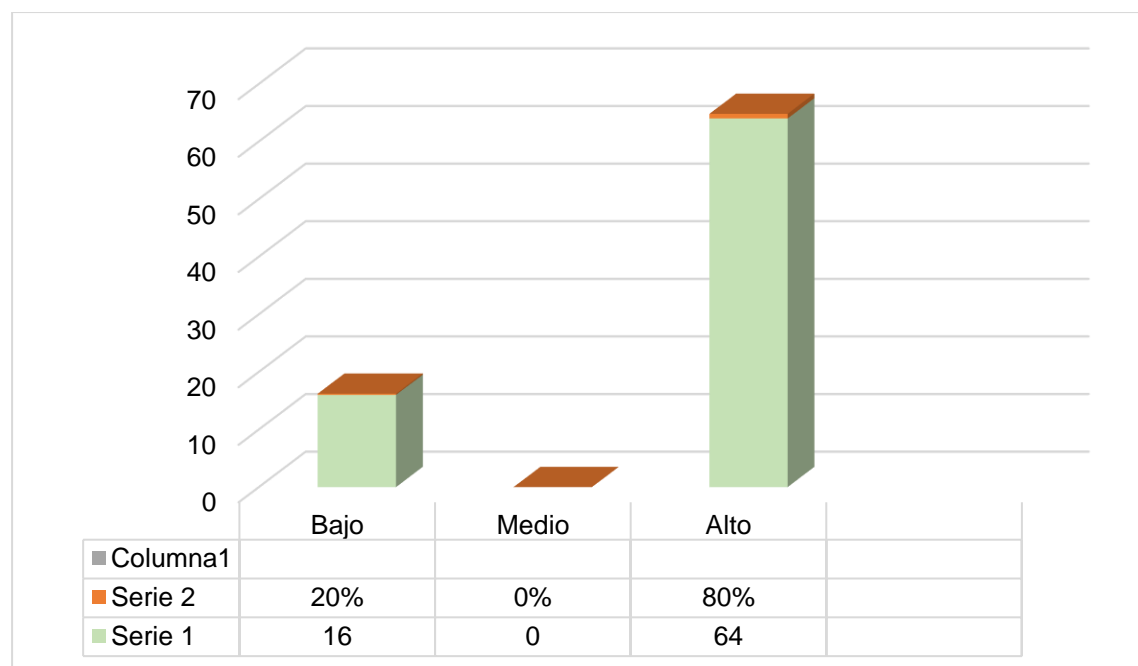
**Tabla 14**

*Dimensión Rendimiento en el contexto*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	20%
Medio	0	0%
Alto	64	80%
Total	80	100%

**Figura 8**

*Dimensión Rendimiento en el contexto*



**Nota:** En la presente figura, se observa que existe un nivel alto en el Rendimiento en el contexto con un 80%, entre criterios de medio al 0% y 20% bajo.



### 3.1.1. Prueba de normalidad

Flores y Flores (2021), señala lo siguiente:

- Si  $n > 50$  se aplica Kolmogorov — Smirnov
- Si  $n < 50$  se aplica Shapiro — Wilk

Basado en este concepto y como la muestra para este trabajo es de 80 encuestados se usó la prueba de Kolmogorov — Smirnov

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral*

	Estadístico	Gl	Sig.
Adicción a las redes Sociales	,167	80	,000
Desempeño laboral	,268	80	,000

**Nota:** Datos del SPSS Statistics 25

**$P > 0.05$**  tiene una distribución normal – prueba paramétrica - Pearson

**$P < 0.05$**  los datos no tienen una distribución normal – debe aplicar una prueba no paramétrica **Rho de Spearman**

### 3.1.2. Correlación de variables y dimensiones

Mondragón (2014), nos indica que el coeficiente de correlación de rangos de Spearman de la siguiente manera:

**Figura 9**

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

### 3.1.2.1. Nivel de correlación entre adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores

**Tabla 16**

*Correlación entre la adicción a las redes sociales y desempeño laboral.*

			<b>Adicción a las redes Sociales</b>	
			<b>Desempeño o laboral</b>	
Rho de Spearman	Adicción a las redes Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	0,308**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	<b>0,006</b>
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

**P valor / sig. menor a 0.05 si existe relación**

***P valor o sig., mayor a 0.05 no existe relación entre variable o ítems***

**Nota:** Según la tabla de Rho de Spearman se tuvo un puntaje de significancia de 0,006 y por coeficiente de 0,308; eso indica que la relación entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral tiene un nivel de relación “positiva media” de acuerdo a los datos mostrados, que por tener una significancia menor a 0,05 se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

H2. Existe relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

Ho. Las redes sociales no afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

### 3.1.2.2. Nivel de correlación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores.

**Tabla 17**

*Correlación entre la falta de control y el desempeño laboral*

			<b>Desempeño o laboral</b>	<b>D1.Falta control</b>
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	<b>0,117</b>
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Falta control	Coeficiente de correlación	,117	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

**Nota:** Según los resultados mostrados en la tabla 15, indica que por contar con un puntaje de significancia de 0,002 en la prueba de Rho de Spearman y por contar con un coeficiente de correlación de 0,117, se acepta la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula. Es decir, que sí existe una relación positiva mediana entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral.

### 3.1.2.3. Nivel de correlación entre el uso excesivo de las redes sociales y como afecta el desempeño laboral en los trabajadores.

**Tabla 18***Correlación entre la falta de control y el desempeño laboral*

			<b>Desempeño laboral</b>	<b>D2.Uso excesivo</b>
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Uso excesivo	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
			80	80

**Nota:** Según la tabla indica que analizando los indicadores de evaluación se observó tener por puntaje de significancia de 0,000 y por coeficiente de correlación 0,430, determinando que por tener una sig menor a 0,05 se indicó sí relación “positiva media”. Asimismo, con dichos resultados se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula señalando que existe relación positiva mediana entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

**3.1.2.4. Nivel de correlación entre el rendimiento en la tarea, del desempeño laboral de los trabajadores.**

**Tabla 19**

Correlación entre el rendimiento de la tarea y el desempeño laboral

			<b>Desempeño o laboral</b>	<b>D3.Rendimi ento tarea</b>
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,907**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Rendimiento tarea	Coeficiente de correlación	<b>,907**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**Nota:** Según la tabla indica tener por significancia bilateral del 0,000 y por coeficiente de correlación de 0,907 señalando existir una relación “positiva perfecta”, interpretándose que por tener una significancia menor 0,05 se aceptó la hipótesis propuesta en la investigación y se rechazó la hipótesis nula; es decir el rendimiento de la tarea afectan de manera positiva perfecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

**3.1.2.5. Nivel de correlación entre el rendimiento en el contexto, del desempeño laboral de los trabajadores.**

**Tabla 20:**

*Correlación entre el rendimiento de la tarea y el desempeño laboral*

			D4.	
			Desempeño laboral	Rendimient o contexto
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,528**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Rendimiento contexto	Coeficiente de correlación	<b>,528**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**Nota:** Según la tabla mostrada, se observó tener por puntaje de significancia del 0,000 y tuvo por coeficiente de correlación de 0, 528 indicando que sí existe una relación “positiva media” el cual indica por tener una sig. < 0,05 se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, las redes sociales afectan positiva y medianamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe.

### **3.2. Discusión de resultados**

Respecto al objetivo que es diagnosticar la obsesión por las redes sociales de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe, se pudo evidenciar, que se encuentra en un nivel bajo al 95%, en un nivel medio al 5% y en un nivel alto que es al 0%, señalando así que el impacto de las redes sociales, tiene una magnitud muy baja, lo cual incurre en casi todo su personal, los cuales tiene un control de cualquier tipo de red social que estén empleando, son pocos y en otros casos ningunos, los que tengan una obsesión fuerte por estar inmersos en las redes sociales, existe y se hace presente un uso consciente de estos medios, ello es corroborado por Carballeira (2018), quien señala que cualquier tipo de red social, el uso desmedido de estas generan una obsesión las mismas, impactando en aspectos personales inherentes como la concentración, la actitud y en otros casos en desempeño o rendimiento de cualquier actividad a desarrollar, es importante nunca descuidarse y poder controlarse, para que así no seamos dependientes y vulnerables de estos medios digitales de comunicación, en tal sentido a lo mencionado, se señala que no se hace presente un uso obsesivo de las redes sociales en una gran parte de la población de esta organización, en lo cual se lleva un control adecuado para que el uso de estos medios no perjudique a la organización.

Respecto al objetivo que es analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad en estudio, se hizo presente un nivel bajo con 75%, también un nivel medio al 25% y por último un nivel alto al 0%, lo que llega a poder señalar que existe poco control personal en el uso de las redes sociales al momento de poder desempeñarse en su centro de labores, la utilización de esta redes en horario laboral está regulado por la misma institución, no hay voluntad propia para poder evitar el uso de este tipo de medios de comunicación digital, esta información es corroborada por Echevarría (2013), quien señala que si no existe un uso controlado de las redes sociales estas pueden generar problemas conductuales en cada persona, ya sea en los distintos ambientes en donde se encuentre, los mismos que deben ser regulados los líderes o jefes a cargo de dichas

instituciones, para que de ese modo no perjudique los intereses organizacionales, de tal manera, bajo lo señalado con anterioridad, indicamos que el control personal es muy bajo en esta institución y que la organización de una manera muy estricta ha venido regulando el uso de las redes sociales y otros medios digitales para no poner riesgo los objetivos e intereses que tengan como organización.

Respecto al objetivo que es poder determinar el uso excesivo de las redes sociales y como afecta el desempeño laboral en los trabajadores, se señala que presenta un nivel bajo al 90%, otro en nivel medio al 10% y por último un nivel alto al 0%, en lo cual se puede decir que el uso excesivo de las redes sociales sobre el desempeño laboral es muy bajo, dando como respuesta que casi la totalidad de los trabajadores evitan el uso desmedido de estas redes al momento de realizar las distintas labores en su trabajo, son pocas las personas y en otros casos nadie, los cuales tienen problemas en controlar el empleo de las redes sociales y estar al tanto de que pasa en la web, ya sea que esto se presente por voluntad propia o por un control drástico de la organización hacia los trabajadores, ya que si no se verifica y controla el uso de estas, pueden atentar contra el desempeño laboral de la organización, perjudicando no solo al trabajador sino también a los objetivos de la organización, esto queda corroborado por Gil (2016), quien llega a indicar que muchos estudios han podido mostrar que el uso desmedido de las redes sociales afectan en gran magnitud el desempeño de laboral de muchas personas, provocando ansiedad, depresión, etc. Y si no se pone un control de ello, esto puede generar problemas futuros de gran impacto a muchas organizaciones, el cual no solo saldrán en perjuicio los trabajadores sino también la misma empresa donde laboran, bajo lo indicado con anterioridad, señalamos que se debe mostrar una actitud solidaria ante el uso de las redes sociales y más aún si uno ya está laborando para una determinada institución, ya que el descontrol de las redes sociales puede dañar nuestro desempeño como trabajador, ocasionando en ciertos casos sanciones drásticas de empleador a empleado, lo cual serviría para preservar los intereses de la organización como del mismo trabajador.



Respecto al objetivo, que es evaluar el rendimiento en la tarea, del desempeño laboral de los colaboradores, podemos observar que se presentan niveles de índice bajo al 15%, un nivel medio al 25% y por ultimo un nivel alto al 60%, esto señala que existe un alto compromiso dentro de la organizaciones estudiadas, es decir que más de la mitad de los trabajadores, presentan un buen desempeño laboral a pesar que existe un alto nivel de control en todas sus actividades, muchos de los trabajadores se sienten comprometidos con sus actividades y con los objetivos trazados, se ha podido evidencias que hay un alto rendimiento en las distintas actividades a realizar, es decir muestra una efectividad optima, a pesar que existan algunos percances internos en la organización, los cuales son controlados y manejados la misma, un buen rendimiento debe ser medido y evaluadas por parte de la organización, para si de esa manera poder detectar algún problema que se esté presentando, ello es corroborado por Gabini (2011), quien señala que el rendimiento en la tarea en la amera de poder medir y evaluar el desempeño que tenga uno como trabajador dentro de una empresa, en lo cual mostrara sus competencias y el grado de compromiso hacia los objetivos de la organización, ya que el presentar un nivel bajo de rendimiento en cualquier actividad, esta puede perjudicar los objetivos empresariales y ,los interese de por medio, lo cual no afectara solo a la empresa sino también a los mismo trabajadores, a todo ello bajo lo indicado anteriormente, debes manifestar el rendimiento en la tarea esta inmiscuido en el compromiso, voluntad y responsabilidad que pueda tener un trabajador hacia la empresa donde laboral, es importante rendir al máximo, y mostrar los mejores resultados para poder así sobresalir como un buen trabajador, ello permitirá a corto o largo plazo poder alcanzar un mejor estatus laboral, pero ello dependerá de la calidad de trabajo que se valla a realizar y el rendimiento y desempeño que se valla a mostrar.

Respecto al objetivo que es poder comprobar los comportamientos contraproducentes de los trabajadores, se puede evidenciar que existe un nivel bajo del 100%, un nivel medio del 0% y por ultimo un nivel alto del 0%, lo cual señala que la totalidad de los trabajadores se rigen a las normas y leyes que están dictadas dentro de la organización, lo cual en tu totalidad

deberán de cumplirlas, no hay acciones de rebeldía, o desacato a los órganos de control interno, todo lo hacen de acuerdo a las normas establecidas, según el momento indicado, esto lo corrobora Casasola (2020), quien llega a indicar que este tipo de comportamiento manifestado en el trabajo, han generado conductas inadecuadas, de manera muy deliberante, los cuales pueden perjudicar los intereses organizacionales, produciendo daño o algunas pérdidas, si se tiene un control por parte de los órganos internos de una organización estos pueden ser minimizados, ya sea por las normas o reglas internas de la organización, y así se evitaban posibles problemas futuros, bajo lo indicado anteriormente, se manifiesta que estos comportamientos deben ser regulados por la institución en donde muchos trabajadores se lleguen a desempeñar, ya que el resquebrajar la disciplina puede perjudicar en corto plazo los objetivos organizacionales, pero si prevenimos ello, la efectividad de cada trabajador será de gran calidad, mostrando los mejores y máximos resultados posibles, hay que evitar este tipo de comportamientos, para ello existen normas y leyes que se cada organización tiene para así tener y llevar un buen clima laboral.

Respecto al objetivo que es el poder analizar el rendimiento en el contexto, del desempeño laboral de los trabajadores, se puede notar que existe un nivel bajo del 20%, otro medio del 0% y por último un nivel alto del 80%, lo cual llegan a señalar que casi la totalidad de los trabajadores, se desempeñan adecuadamente con la ciudadanía que recurre a los servicios de la organización, mostrando un interés a las distintas solicitudes que llegan, solo un porcentaje mínimo no se siente comprometido con las acciones que deben de realizar, simplemente tratan porque es su obligación, mientras que los otros no es así, se comprometen con el ciudadano, dando una calidad de trabajado en sus distintos servicios que han de prestar, claro que con algunas falencias pero que son controladas y solucionadas por la organización, su desempeño y rendimiento fuera de la organización es óptimo y muy bien hablado por muchos ciudadanos, los cuales no han presentado queja alguna, esto es corroborado por Gabini (2011) quien ha indicado que el rendimiento en el contexto es el efecto que tiene la organización hacia la sociedad o el entorno donde se desenvuelve, este debe de

funcionar adecuadamente, por medio de sus trabajadores ya que ellos son los que tengan contacto directo con los distintos usuarios que busquen un determinado servicio, ya que el rendimiento en el contexto, va más allá del simple hecho de solo de solo cumplir con lo solicitado, sino de dar una calidad de servicio y ver el efecto positivos que se ha generado, a todo esto bajo lo indicado con anterioridad, podemos decir que el rendimiento en el contexto es de gran valor para una organización, ya que por medio de diversas acciones que realice una organización, estas tendrá un gran impacto en la empresa como el incremento de la rentabilidad, mayor posicionamiento y diferenciación, etc., siempre hay que tener en cuenta el entorno donde uno e desempeña, para saber qué es lo que necesitan y como solucionarlo, y de esta manera uno puede generar una imagen provechosa a con los demás y ganarse un buen posicionamiento en el mercado.

## **IV. CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Se concluye que existe una baja obsesión de cualquier tipo de red social, de lo cual la gran mayoría, por no decir todos los trabajadores, no presentan una dependencia superior, del estar pendientes de este tipo de medios de comunicación, ya sea por cualquier motivo, tienen de cierto modo un control adecuado, ya sea por voluntad propia o condicionado por las normas de su centro laboral, los pocos trabajadores que presentan algún síntoma de obsesión por estos medios, han sido detectados por los miembros superiores de la organización, los cuales han tomado medidas de corrección, ayudando de cierto modo a los trabajadores, el cual les ha permitido poder mejorar la efectividad en sus labores.

Se concluye que muchos de los trabajadores presentan un control óptimo en su necesidad por estar al tanto de las redes sociales, no ha habido un empleo exagerado de estos medios, ya que la gran parte de los trabajadores de esta organización, ha sabido controlarse y saber en qué momento emplear estos medios comunicativos, su uso adecuado a podido proporcionar a la organización grandes éxitos y el logro de ciertos objetivos trazados, ya que han sabido organizarse y saber en qué momento emplear estos medios, incluso con los accesorios que se necesita para su empleo, a lo que se refiere al celular, PC, etc. Ya sea que exista un control óptimo de ello, a voluntad propia o a causa de las políticas internas de la organización, pero sin lugar a duda queda en evidencia que sea cual sea el mecanismo para un uso adecuado de estos medios, está dando buenos resultados, los cuales se ven reflejados en los objetivos y metas que se han programado, a corto o largo plazo.

Se concluye que dentro de la organización, la gran mayoría de los trabajadores no ha presentado impulsos obsesivos y de gran dependencia en la utilización de cualquier tipo de red social, para lo cual esto ha sido generado por las políticas internas de la organización, condicionando a los trabajadores a poder medirse en el empleo de estas redes, al momento del horario laboral, esto ha traído con ello grandes resultados en materia de eficiencia y eficacia, pudiendo generar el compromiso, responsabilidad y puntualidad de los trabajadores

hacia las actividades y objetivos de la organización, además una parte muy pequeña de los trabajadores presenta síntomas leves referente a la adicción que puedan tener con alguna red social, los mismos que de manera, ya sea voluntaria o condicionada, ha tenido que medirse en su uso y empleo, ya que han tomado conciencia que esto les puede traer consigo mismo, problemas tanto personales como laborales, ya sea a corto o largo plazo.

Se concluye que más de la mitad de los trabajadores presenta una efectividad positiva en sus distintas actividades, mostrando calidad en sus labores, sin perjuicio de algún medio externo o interno, que valla a perturbar su desempeño o rendimiento laboral en alguna de sus tareas, este impacto ya sea generado por la organización o a voluntad propia ha podido favorecer a la organización para poder mostrar a los usuarios la calidad de servicio que se presta, mostrando eficiencia y eficacia en sus actividades y en el compromiso que se tiene por parte de la organización hacia la ciudadanía, generando un impacto positivo del cual se nota en la confianza y seguridad que valla a tener un ciudadano hacia esta organización.

Se concluye que dentro la organización, los trabajadores, no presentan actitudes incorrectas que violen las políticas laborales que se tengan que ejecutar para poder llevar acabo un orden adecuado y controlado en el desempeño laboral aplicado a las distintas tareas que se presenten, muchos de los trabajadores, están sometidos a las normas de la organización, y es lógico que deban cumplirlas, porque si no dicha entidad tomará medidas drásticas, ya sea para que sus objetivos como organización no sean perjudicados, se ve reflejado que la totalidad de los trabajadores de la organización, cumplen un rol disciplinando en sus actividades diarias, cumpliendo con sus tareas, respetando las normas, tomando iniciativas en ciertas acciones y sirviendo a la ciudadanía, ello da un impacto positivo y rentable para la organización, en otros términos no existe comportamientos inadecuados dentro de la organización.

Se concluye que la organización está siendo muy vista en su jurisdicción ya que ha presentado un servicio al ciudadano de manera favorable o en otros términos, de alta calidad,

ya sea por el buen desempeño y accionar de sus trabajadores al momento de ejecutar sus actividad y dar ejecución a los requerimientos de la población, son gran parte de los trabajadores que se comprometen con sus actividades y realizan un trabajo en equipo, con un fin u objetivo organizacional, el éxito de la organización está siendo a causa del buen desempeño de los trabajadores, esto ya sea porque existe un control adecuado y óptimo de parte de la organización hacia los trabajadores, por medios de políticas de trabajo, normas de convivencia, reglamentos de control interno, etc. Son pocos los trabajadores que no sienten el compromiso organizacional, ya que algunos de ellos solo buscan cumplir su horario laboral y retirarse, la organización ya está tomando cartas en el asunto en cierto modo, motivándolos de alguna u otra manera para poder desempeñarse mejor de lo que lo hacen para poder así generar un mayor impacto entre la ciudadanía.

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda poder brindar charlas motivacionales y de concientización a los pocos trabajadores que sienten alguna dependencia por cualquier tipo de red social, para que así la organización no tome medidas drásticas como la separación del centro laboral, originadas por algún imprevisto por el uso de estas redes sociales y así de esta manera poder mejorar en esos trabajadores su efectividad como empleados, de este modo se incrementara y mejorara la rentabilidad que busca la organización entre sus objetivos.

Se recomienda que la organización siga implementado nuevas normas y reglamentos, que se puedan ejecutar, tanto dentro de las instalaciones como fuera de ellas, poder mantener y mejorar la imagen positiva que se tiene de esta misma hacia la ciudadanía, claro que cualquier nueva norma que se llegue a dictar, no debe de cometer algún abuso, que dañe o perjudique en los derechos que tienen los empleados, si las nuevas normas mejoran la eficiencia y eficacia de las actividades diarias, estas deben ser puestas en marcha, especificando en el poco o mucho personal que no tenga un control adecuado de cualquier tipo de red social.

Se recomienda que los trabajadores de esta organización puedan ayudar a sus compañeros que puedan ser pocos o muchos, en poder controlarse síes que tengan algún impulsos obsesivos por entrar a cualquier tipo de red social, ya que la dependencia negativa de estos medios comunicativos pueden traerle problemas, es por ende que los mismo trabajadores deben de trabajar en equipo para poder ayudar y controlar estos impulsos que se puedan hacer presentes en algunos trabajadores, específicamente en el personal nuevos que pueda llegar a esta organización.

Se recomienda, que la organización motive más a sus empleados, con distintos incentivos, que puedan impulsar más aun el desempeño laboral de los trabajadores, a pesar que se hace presente un desempeño optimo, por ende, la motivación no debe dejar de estar presente, ya sea por medio de incentivos, ya que así se mejorara cada día más, la efectividad de los

trabajadores y estos, van a mejorar mucho más y así de ese modo se conseguirá mucho más con menos

Se recomienda que la organización siga pendiente en hacer cumplir sus políticas internas, para que los trabajadores no puedan abusar ni aprovecharse del trato correcto y adecuado que se les brinda, además que si se llega a detectar a algún trabajador que intente violentar el buen clima laboral que se esté presentando, este debe de ser separado de la organización, para que no perjudique ni dañe tanto a los trabajadores como a los objetivos organizacionales, cualquier indicador de indisciplina debe de ser prioridad solucionarlo a tiempo, sea cual sea la corrección que se llegue a tomar.

Se recomienda, poder llevar a cabo algún plan de concientización social, en donde el ciudadano confíe más aun en esta organización, y así mostrar una imagen institucional más fortalecida, que pueda brindar y transmitir confianza y seguridad en las distintas actividades, solicitudes, etc. Que se vallan a realizar, esto además va a poder permitir que los trabajadores se sientan más comprometidos con los ciudadanos y se mejore más aun la buena imagen que se tiene, por eso un programa social que tenga muy llegada a la ciudadanía, permitirá una confianza mayor entre ciudadano y organización, así se facilitara más aun el trabajo en marcha y los trabajadores mejoraran e incrementarán su desempeño laboral en todas las actividades a realizar y ejecutar en su día a día.



## Referencias

Alberca, D, y Cruz, Y. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo*. [Tesis Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL\\_AlbercaMoralesDoli\\_CruzGarciaYeiny.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf)

Arévalo, C., y Medina, W. (2020), *Análisis de la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2019*. [Tesis Pregrado, Universidad Peruana Unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4286/Clarita\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4286/Clarita_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alarcon, A. (2017). *Redes sociales y su impacto en el desempeño laboral de colaboradores de recursos humanos*. [Tesis Pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala] Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/8327/1/T13%20%283136%29.pdf>

Arones, D., y Barzola, L. (2018). *Adicción a redes sociales y rendimiento académico en estudiantes de Psicología de la Universidad Alas Peruanas*. [Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26989/Arones\\_ad-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26989/Arones_ad-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 54 - 60.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Belmont, I. (2013). Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. *Revista Medica Herediana*, 4(3), 4-

<https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>

Carballeira, E. (2018). *Obsesión en las redes sociales: el nuevo estilo de comunicación*. *Revista de Servicios Sociales*, 8 (2), 50 – 72.

<https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/obsesion-en-las-redes-sociales-en-adolescentes/>

Ceupe, S. (2021). *La importancia de la evaluación de desempeño*. *Centro europeo del postgrado*.

<https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html>

Delgado, S., Calvanapón, F, & Cárdenas, K (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Echeburúa, E y Del Corral, P (2010). *Adicción a las nuevas tecnologías y a las redes sociales en jóvenes: un nuevo reto* *Adicciones*, vol. 22, núm. 2, 2010, pp. 91-95. <https://www.redalyc.org/pdf/2891/289122889001.pdf>

Flores, C., y Flores, K (2021) Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-darling, ryan-joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista Societas*, 23 (2), <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/html/>

Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16 (1), 31-45. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53736/CONICET\\_Digital\\_Nro.8a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53736/CONICET_Digital_Nro.8a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Galeano, S. (2022). *Cuáles son las redes sociales con más usuarios del mundo*. Editorial M4arketing Commerce.

<https://marketing4ecommerce.net/cuales-redes-sociales-con-mas-usuarios-mundo-ranking/>

Gil, D. (2016), *El uso excesivo de las redes sociales aumenta el riesgo de que los futuros trabajadores padezcan depresión*. [Tesis Pregrado, Universidad de Valencia]

<https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/blog/uso-excesivo-redes-sociales-aumenta-riesgo-futuros-trabajadores-padezcan-depresion-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285979907159>

Giraldo, G., Gómez, M., & Giraldo, C. (2021). COVID-19 y uso de redes sociales virtuales en educación médica. *Revista Educación Médica*, 22(5), 273–277.

<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2021.05.007>.

González, K., Corominas, R., y Silva, C. (2021). Valoración psicométrica del Cuestionario de Adicción a Redes Sociales (ARS) en adolescentes mexicanos. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*. 8 (4). pp 26-34

[https://www.revistapcna.com/sites/default/files/2106\\_0.pdf](https://www.revistapcna.com/sites/default/files/2106_0.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de investigación Tesis de investigación*. MC Graw Hil. Sexta Edición.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hugo, F., Jiménez, C., Holovaty, M. y Lara, P (2020). El impacto de las redes sociales en la administración de empresas. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*.

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/755/1142>

Jasso, J., López, F., y Díaz, R. (2017). Conducta adictiva a las redes sociales y su relación con el uso problemático del móvil. *Revista Acta de Investigación Psicológica*, 7(3), 2832–2838.

<https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.11.001>

López, P., y Fachelli, S. (2016), Metodología de la investigación social cuantitativa. [Tesis Pregrado, Universidad Autónoma de Barcelona].

[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)

Martinez, L. (2020). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: qué son, y características. *Revista Psicología y mente*.

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>

Martínez, H. (2020). *Sociología 1: serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria.

<https://books.google.com.pe/books?id=OpctEAAAQBAJ&pg=PA109&dq=adiccion+a+las+redes+sociales+y+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiPqY2LhIn7AhXbObkGHWtOAqAQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=adiccion%20a%20las%20redes%20sociales%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

Mas, B. (2022), Adicción a las redes sociales: una pandemia con graves consecuencias para la salud mental. *Revista Puriq*. 4(39).

[https://www.consalud.es/pacientes/dias-mundiales/adiccion-redes-sociales-consecuencias-salud-mental\\_117243\\_102.html](https://www.consalud.es/pacientes/dias-mundiales/adiccion-redes-sociales-consecuencias-salud-mental_117243_102.html)

Medina, J., Ramirez, M., y M, I.(2020). Validez y confiabilidad de un test en línea sobre los fenómenos de reflexión y refracción del sonido. *Revista Apertura*, 11(5), pp 104-121.

<https://doi.org/10.32870/ap.v11n2.1622>

Mendoza, J. (2020). Consecuencias del uso excesivo de las redes sociales. *Revista Scieio*.  
<https://www.fundacionvictoria.org.ni/consecuencias-del-uso-excesivo-de-las-redes-sociales/>

Moreno, E. (2021). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. La población en una investigación.

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Meneses, J. (2016), *El cuestionario*. [Tesis de pregrado, Universitat Oberta de Catalunya].  
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

Moreno, J., y Fajardo, C. (2020). *Evaluación de los niveles de adicción a las redes sociales en estudiantes de ingeniería industrial de la Universidad de la Costa mediante la representación de un proceso*. [Tesis de Pregrado, Universidad de la Costa, Barraquilla].

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8276/Evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20niveles%20de%20adicci%C3%B3n%20a%20las%20redes%20sociales%20en%20estudiantes%20de%20ingenier%C3%ADa%20industrial%20de%20la%20Universidad%20de%20la%20Costa%20mediante%20la%20representaci%C3%B3n%20de%20un%20proceso%20Markoviano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Motowidlo, L. (2003). *¿Qué es el rendimiento laboral?* . [Tesis de pregrado, ESAN].  
<http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html?m=1>

Nicodemos, I. (2018). *Interés a las redes sociales y procrastinación académica en estudiantes de una Universidad Privada de la Provincia de Chiclayo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5665/Nicodemos%20V%20allejos%20sela%20Rene.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Noreña, A. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Revista Aquichan*. 12(3), 263–274.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=be84ce34-2f11-43aa-8c0f-fa7fb472e5dc@redis>

Ortega, C. (2021). *Adicción a las redes sociales en estudiantes de una Universidad Privada de Chiclayo, agosto – diciembre 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3738/1/TL\\_OrtegaFloresCeciliaMicaela.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3738/1/TL_OrtegaFloresCeciliaMicaela.pdf)

Peiro, R. (2017). Redes sociales. Economipedia. *Revista KONRAD*. 4(2), 10-56.

<https://economipedia.com/definiciones/redes-sociales.html>

Perez, O. (2021). *¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral?*

<https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>

Quintana, D. y Tarqui, C. (2020) *Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería en Un Hospital De La Seguridad Social Del Callao -- Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Manzanales].

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

Raga, C. (2021). *¿Qué factores pueden afectar el desempeño laboral?*. *Revista IMF*.

<https://www.sesamehr.co/blog/que-factores-pueden-afectar-el-desempeno-laboral/>

Ramírez, G, y Troncos, K. (2019). *Mejora del desempeño laboral de los colaboradores en Agencia Chiclayo, Crediscotia Financiera 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5701/Ram%c3%adrez%20Guti%c3%a9rrez%20%26%20Troncos%20Febre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivero, J. (2019). *Todas las características de las redes sociales: Neetwork Bussiness School*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109383/Gutierrez\\_VD](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109383/Gutierrez_VD)  
[M-](#)

Ruiz, L. (2019). ¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza?. *Revista Psicología y mente*. 8(9), 101-120.

<https://psicologiaymente.com/miscelanea/disenio-de-investigacion>

Sanchez, J (2018). *La adicción a las redes sociales como problema de salud*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de la Ciudad de Mexico].

<https://www.repositorioinstitucionaluacm.mx/jspui/bitstream/123456789/1323/3/S%C3%A1nchez%20Rojo%2C%20Juan%20Ram%C3%B3n%20PS%20La%20adicci%C3%B3n%20a%20las%20redes%20sociales%20como%20problema%20de%20salud%20un%20an%C3%A1lisis%20de%20caso%20en%20adolescentes%20de%2015%20a%2018%20a%C3%B1os%20del%20Insti.pdf>

Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindos su sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vieira, C., Manzanares, E y Salas, E. (2022). Adicción a las redes sociales y soledad en estudiantes universitarios limeños. *Revista Información Psicológica*. 123,2-14, <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/1926/1878>

Zarpan, B (2018). Adicción a las redes sociales en estudiantes. [*Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Ciudad de Chiclayo*].

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI\\_a7e4aa42c91e51d9b77832a67f270a42/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_a7e4aa42c91e51d9b77832a67f270a42/Details)



**ANEXO**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO TENTATIVO DE INVESTIGACIÓN: ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022										
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLÓGIA	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIBALES						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general o de trabajo		VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM S	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Qué relación existe entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?	Determinar la adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Fiscalía Provincial	Existe relación entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la	<p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Correlacional</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>Adicción a las redes sociales</b></p>	Echeburúa y Del Corral, (2010) nos dice que las redes sociales es un fenómeno alarmante. Sin embargo, el abuso de Internet puede ser una expresión	Dedicación y atención empleadas en medios de comunicación web / Hora - tiempo empleado.	Obsesión por las redes sociales.	Muestra ansiedad al uso de las redes sociales.	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10	<p>Escala Likert:</p> <p>Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1).</p>

	Penal Corporativa de Motupe.	Fiscalía Provincial Penal de Motupe			secundaria a otra adicción principal o de problemas psicopatológicos					
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			, esta dependencia a las redes sociales está ya situada sobre todo cuando se tiene un uso descomunal asociado a una pérdida de control		Falta de control personal en el uso de las redes sociales.	Muestra variación de su personalidad de manera repentina.	11,12,13,14,15,16	
¿Cuál es la relación entre la obsesión generada por a la adicción a las redes sociales y el desempeño de los trabajadores de la	Establecer la relación entre la obsesión generada por la adicción a las redes sociales y el	Existe relación entre la obsesión generada por la adicción a las redes sociales y el	<b><u>Diseño de investigación</u></b> No experimental				Uso excesivo de las redes sociales.	Muestra descuido laboral y personal.	17,18,19,20,21,22,23,24	

Fiscalía Provincial Penal de Motupe	desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe	desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe								
¿Cuál es la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?	Analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía	Existe relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía	<b>Población:</b> 80 Trabajadores de la FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE	<b>VARIABLE 2:</b> <b>Desempeño Laboral</b>	Bautista et al. (2020), nos llega a indicar que el desempeño laboral es una materia, que se ha venido analizando en el transcurso del tiempo, específicamente , en áreas	Actitud depositada en la zona de trabajo, realizada mediante un estímulo / Eficiencia y Eficacia laboral.	Rendimiento en la tarea.	Satisfacción compatible entre personalidad y trabajo.	25,26 ,27,2 8,29, 30,31	Escala Liker: Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1).

	Provincial Penal de Motupe	Provincial Penal de Motupe			correspondiente s a la psicología de las organizaciones, ya que el fundamento o motivo de este análisis recae sobre la rentabilidad, efectividad y objetivos que puedan obtener las organizaciones referente a esta materia, buscando				
¿Cómo las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe?	Definir cómo las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe	Las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal de Motupe	<b>Muestra</b>				Comportami entos contraproduc entes.	Clima laboral en área de trabajo.	32,33 ,35,3 6

			<b>Técnica e instrumento:</b>  Encuesta/ Cuestionario		alcanzar el éxito deseado, esta disciplina en un tanto imprescindible, ya que en etapas anteriores, no se denominaba así		Rendimiento en el contexto.	Trabajo en equipo y desarrollo personal.	37,38 ,39,4 0	
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	--	---------------------	--

## FORMATO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE

Estimados (as) colaboradores de la FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, a continuación, se les presenta un conjunto de preguntas que nos ayudaran a medir la relación que tiene la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral dentro de su centro de trabajo. Se deberá responder según su punto de vista o criterio en lo personal. Las respuestas que Usted proporcione serán personales y confidencial y solo será tratada para fines académicos en esta investigación.

Marque con un aspa "x", las respuestas que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a los ítems.

Enunciado	Valor
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	ENUNCIADO	VALORIZACION				
		1	2	3	4	5
	<b>Obsesión por las redes sociales</b>					
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales					
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado(a), a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.					

3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado(a) de las redes sociales					
4	Me pongo de mal humor si no puedo conectarme a las redes sociales.					
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales					
6	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días					
7	Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales					
8	Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales					
9	Mi Jefe y compañeros de trabajo, me han llamado la atención por la dedicación y tiempo que destino a las redes sociales.					
10	Cuando estoy en mi centro de trabajo, sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a)					
<b>Falta de control personal en el uso de las redes sociales</b>						
11	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales					
12	Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales					
13	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales					

14	Me propongo, sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales					
15	Descuido mis laborales en mi centro de trabajo por estar conectado(a) a las redes sociales					
16	Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.					
<b>Uso excesivo de las redes sociales</b>						
17	Siento gran necesidad de permanecer conectado(a), a las redes sociales.					
18	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.					
19	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo					
20	Generalmente, permanezco más tiempo en las redes sociales del que inicialmente había destinado.					
21	Invierto mucho tiempo al día conectándome y desconectándome de las redes sociales.					
22	Permanezco mucho tiempo conectado(a) en las redes sociales					
23	Estoy atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora					
24	Aun cuando estoy en mi centro de labores, me conecto con disimulo a las redes sociales					
<b>Rendimiento en la tarea</b>						



25	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
26	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas.					
27	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
28	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
29	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
30	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
31	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
<b>Comportamientos contraproducentes</b>						
32	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
33	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
34	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
35	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
36	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
<b>Rendimiento en el contexto</b>						

37	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
38	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
39	Participé activamente de las reuniones laborales					
40	Mi planificación laboral fue óptima					

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Edwin Herman Ramirez Asis
2.	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Finanzas
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctor en Administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	16 años
	<b>CARGO</b>	Docente universitario
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022"</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	- Núñez Roque Lucla del Pilar - Terán Huamán José Antonio
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Administración
4.	<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	1. Cuestionario (X)
5.	<b>OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a) Establecer la relación entre la obsesión generada por a la adicción a las redes sociales y el desempeño de los trabajadores del Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.</p> <p>b) Analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.</p> <p>c) Definir cómo las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.</p>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

Nº	DETALLE DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
<b>ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES</b>		
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado(a), a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado(a) de las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
4	Me pongo de mal humor si no puedo conectarme a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
6	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
7	Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
8	Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
9	Mi Jefe y compañeros de trabajo, me han llamado la atención por la dedicación y tiempo que destino a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
10	Cuando estoy en mi centro de trabajo, sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a)	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
11	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
12	Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
13	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
14	Me propongo, sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
15	Descuido mis laborales en mi centro de trabajo por estar conectado(a) a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:

16	Creo que es un problema la Intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
17	Siento gran necesidad de permanecer conectado(a), a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
18	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
19	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
20	Generalmente, permanezco más tiempo en las redes sociales del que inicialmente había destinado.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
21	Invierto mucho tiempo al día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
22	Permanezco mucho tiempo conectado(a) en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
23	Estoy atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
24	Aun cuando estoy en mi centro de labores, me conecto con disimulo a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES:		



**JUEZ EXPERTO**  
DNI: 31668274  
CAL N° 04112

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1.</b>	<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	África del Valle Galanchez Uribarrí
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gerencia
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctorado
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	15 años
	<b>CARGO</b>	Docente Investigadora
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022"</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	- Núñez Roque Lucia del Pilar
		- Terán Huamán José Antonio
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Administración
<b>4.</b>	<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	1. Cuestionario (X)
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<u><b>GENERAL:</b></u> Determinar la adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe	
	<u><b>ESPECÍFICOS:</b></u> a) Establecer la relación entre la obsesión generada por a la adicción a las redes sociales y el desempeño de los trabajadores del Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe. b) Analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe. c) Definir cómo las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
Nº	DETALLE DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
<b>ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES</b>		
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado(a), a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado(a) de las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
4	Me pongo de mal humor si no puedo conectarme a las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
6	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
7	Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
8	Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales.	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
9	Mi Jefe y compañeros de trabajo, me han llamado la atención por la dedicación y tiempo que destino a las redes sociales.	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
10	Cuando estoy en mi centro de trabajo, sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a)	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
11	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
12	Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
13	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
14	Me propongo, sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:
15	Descuido mis laborales en mi centro de trabajo por estar conectado(a) a las redes sociales	A (X)            D ( ) SUGERENCIAS:

16	Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
17	Siento gran necesidad de permanecer conectado(a), a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
18	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
19	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
20	Generalmente, permanezco más tiempo en las redes sociales del que inicialmente había destinado.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
21	Invierto mucho tiempo al día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
22	Permanezco mucho tiempo conectado(a) en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
23	Estoy atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
24	Aun cuando estoy en mi centro de labores, me conecto con disimulo a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES:		

  
 Dra. Africa Colancho Orribel  
 C.E. 000571606  
 Docente investigadora

**JUEZ EXPERTO**



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1.</b>	<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Juan Amílcar Villanueva Calderón
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración /Ingeniero de sistemas/ Abogado
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctorado
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	15 años
	<b>CARGO</b>	Docente
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022"</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	- Núñez Roque Lucía del Pilar - Terán Huamán José Antonio
<b>3.2</b>	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Administración
<b>4.</b>	<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	1. Cuestionario (X)
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<u>GENERAL:</u> Determinar la adicción a las redes sociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> a) Establecer la relación entre la obsesión generada por a la adicción a las redes sociales y el desempeño de los trabajadores del Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe. b) Analizar la relación entre la falta de control a las redes sociales y el desempeño laboral de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe. c) Definir cómo las redes sociales afectan el desempeño laboral de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe.	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

Nº	DETALLE DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
<b>ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES</b>		
1	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
2	El tiempo que antes destinaba para estar conectado(a), a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
3	No sé qué hacer cuando quedo desconectado(a) de las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
4	Me pongo de mal humor si no puedo conectarme a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
5	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
6	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
7	Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
8	Desculdo a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
9	Mi Jefe y compañeros de trabajo, me han llamado la atención por la dedicación y tiempo que destino a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
10	Cuando estoy en mi centro de trabajo, sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a)	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
11	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
12	Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
13	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
14	Me propongo, sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
15	Desculdo mis laborales en mi centro de trabajo por estar conectado(a) a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:

16	Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
17	Siento gran necesidad de permanecer conectado(a), a las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
18	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
19	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
20	Generalmente, permanezco más tiempo en las redes sociales del que inicialmente había destinado.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
21	Invierto mucho tiempo al día conectándome y desconectándome de las redes sociales.	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
22	Permanezco mucho tiempo conectado(a) en las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
23	Estoy atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
24	Aun cuando estoy en mi centro de labores, me conecto con disimulo a las redes sociales	A (X)      D ( ) SUGERENCIAS:
6. COMENTARIOS GENERALES:		
7. OBSERVACIONES:		


---

**JUEZ EXPERTO**  
**DNI: 41400923**  
**CAL N°**

## CARTA DE ACEPTACIÓN



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Fortalecimiento a la Soberanía Nacional"  
Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe  
Despacho de Coordinación  
Distrito Fiscal de Lambayeque

Motupe, 07 de julio del 2022

**OFICIO N.º 79-2022-MP-FPPC-MOTUPE-COORDINACIÓN**

Dra.

**CARLA ANGELICA REYES REYES**

**DIRECTORA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**Pimentel- Chiclayo. -**

**Asunto: CONCEDE AUTORIZACIÓN DE APOYO A INVESTIGACIÓN**

**Ref. : Solicitud S/N de fecha 30 de junio del 2022**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a efecto de saludarla cordialmente en calidad de Fiscal Provincial (T) Coordinador de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Sede- Motupe- Distrito Fiscal Lambayeque-; y en mérito, a la solicitud de la referencia, **conceder autorización a los alumnos Lucía del Pilar Núñez Roque identificada con DNI N° 44938843 y José Antonio Terán Huamán identificado con DNI N° 47326002**, las facilidades del caso para realizar investigación estrictamente académica cumpliendo con los protocolos y horarios establecidos en la Institución- Ministerio Público, así como las reservas pertinentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

**Atentamente,**



Ever José Castillo Castillo  
Fiscal Provincial  
Segunda Fiscalía Provincial Penal  
MOTUPE

(074) 426019 - 426533  
Anexos: 5405 - 5406

Av. El Maestro Cdra. 27, Km. 68 - Carretera Pan. Norte Antigua- Motupe, Lambayeque - Perú

## RESOLUCIÓN DEL PROYECTO



Universidad  
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0583-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 16 de setiembre de 2022.

### VISTO:

El Oficio N°0335-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 15 de setiembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 15/09/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. A – Plan C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis, correspondiente al ciclo académico 2022-I, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. A – Plan C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis, correspondiente al ciclo académico 2022-I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

  
Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO  
Decano  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

  
Mg. LORELY SIMEY SIMA GONZALES  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	ANGASPILO VASQUEZ YOSI LISSET GASTELO TICLAHUANCA BLANCA ESTHEFANIA	MARKETING SENSORIAL Y POSICIONAMIENTO EN LOS CLIENTES DE LA POLLERIA CAMPO'S CHICKEN - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
2	ARANDA GONZALES JETSABELLA DENISSE	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO - CAJAMARCA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
3	BUSTILLOS PÉREZ KAREN MARIBEL ROJAS CERNA KATERIN	SALARIO EMOCIONAL Y WORK ENGAGEMENT EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
4	CARDENAS MONTALVAN ANGEL MICHAEL SANDOVAL FLORES LEYDI JANETH	VALOR DE MARCA Y LEALTAD DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA TARA-RESTOBAR CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
5	CARRASCO RAFAEL DILCIA FLOR RAFAEL HERRERA LADY YEYMI	ACTITUD HACIA EL USO Y SATISFACCION DEL CLIENTE DEL APLICATIVO YAPE EN EL BANCO DE CREDITO DEL PERU – AGENCIA BAGUA GRANDE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
6	CHÁVEZ TELLO THALIA TORRES MUÑOZ RUT JACKELINE	VALOR DE MARCA Y FIDELIZACION DE LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE MAKISAPA E.I.R.L CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
7	DIAZ MORALES IBETH ALDAIZA TAMAY FERNANDEZ JOSELY EDITH	SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA AMAZON'S CUP S.A.C. JAEN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
8	ITURRIA ATENCIO JOSE LIZANDRO MARTÍNEZ GUERRERO NATALIA ESTEFANIA	COMPETENCIAS DIGITALES Y ACTITUD HACIA LA INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIANTES, DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
9	MARTÍNEZ RIVERA CINTHIA LUCERO MARTÍNEZ RIVERA DENIS MARIELA	INTELIGENCIA EMOCIONAL AUTOPRECIBIDA Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
10	NECIOSUP OLIVOS JUNIOR EDGARDO SANTISTEBAN PARRA MARIA JOSEFA DEL PILAR	CICLO PHVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL EN EL SUPERMERCADO METRO CENCOSUD BALTA, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
11	NUÑEZ ROQUE LUCIA DEL PILAR TERAN HUAMAN JOSE ANTONIO	ADICION A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALIA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
12	QUÍÑONEZ ARÉVALO SHEYLA MILEIDY RAMÍREZ AHUMADA MARGARITA ELIZABETH	COMPORTAMIENTO ECOLOGICO E INTENCION DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN LA EMPRESA SUPERMARKET SAN EDUARDO E.I.R.L. - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
13	SANTIAGO VILLEGAS BRIGITTE FRANCESCA QUISPE MORISAKI RUTH NATHALY	ADICION A REDES SOCIALES Y ESTRES LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
14	SIMON VASQUEZ JORGE RAFAEL CAMPOS CISNEROS CLAUDIA CRISTHYNA	VALOR DE MARCA Y POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA TUMI MARKET SUCURSAL LA COLECTORA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO
15	BECERRA HERRERA ANGIE CIELO YAMILETH	CULTURA PREVENTIVA Y SEGURIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LAS MERCEDES E.I.R.L, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPENDIMIENTO

## FORMATO T1



### FORMATO N.º T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 23 de noviembre del 2023

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

El suscrito:  
Núñez Roque Lucia del Pilar con DNI: 44938843 y Terán Human José Antonio DNI: 47326002

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022 presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciados en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Núñez Roque Lucia Del Pilar	44938843	
Teran Huaman Jose Antonio	47326002	

## APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD  
NIVEL DE GRADUACIÓN  
LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE

El presente es el resultado de la aplicación del instrumento de evaluación de la competencia de la FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, en el presente se muestra el resultado de la aplicación del instrumento de evaluación de la competencia de la FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, en el presente se muestra el resultado de la aplicación del instrumento de evaluación de la competencia de la FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE.

Competencia	Valor
1. Identificar los hechos	
2. Analizar los hechos	
3. Clasificar los hechos	
4. Valorar los hechos	

VALORACIÓN

INDICADOR	1	2	3	4
1. Identificar los hechos			X	
2. Analizar los hechos			X	
3. Clasificar los hechos			X	
4. Valorar los hechos			X	
5. Identificar los hechos			X	
6. Analizar los hechos			X	
7. Clasificar los hechos			X	
8. Valorar los hechos			X	
9. Identificar los hechos			X	
10. Analizar los hechos			X	





## NOMBRE DEL TRABAJO

ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DE  
SEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PR  
OVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE MO  
T

## AUTOR

Núñez Roque Lucia del Pilar Terán Huam  
án José Antonio

## RECUENTO DE PALABRAS

**13966 Words**

## RECUENTO DE CARACTERES

**72687 Characters**

## RECUENTO DE PÁGINAS

**61 Pages**

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

**548.4KB**

## FECHA DE ENTREGA

**Feb 1, 2024 10:38 AM GMT-5**

## FECHA DEL INFORME

**Feb 1, 2024 10:39 AM GMT-5**

● **23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 21% Base de datos de Internet
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 18% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



## ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **593-2022-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, **Nuñez Roque Lucia del Pilar y Teran Huaman José Antonio**, con su tesis Titulada **Adicción a las Redes Sociales y Desempeño Laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Motupe, 2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 21 de febrero del 2024

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.