



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL**

TEMA:

**“USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA.”**

AUTOR: Juan Diego Herrera Ramos

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega

Ambato – Ecuador

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. Geovanny.; en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: “USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA.” Desarrollado por Juan Diego Herrera Ramos, egresado de la carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que el informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Geovanny Vega

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación, así como también las opiniones, comentarios y propuestas emitidas en él, son de exclusiva responsabilidad de su autor quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación; y el patrimonio intelectual del mismo corresponde a la Universidad Técnica de Ambato.



Juan Diego Herrera Ramos
C.I.: 0503800302


AUTOR

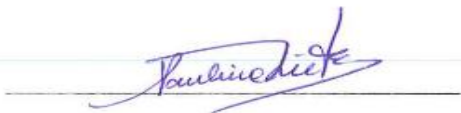
**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación de Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA.”, presentado el señor Juan Diego Herrera Ramos estudiante de la carrera de Psicología Industrial, cumple con los principios básicos técnicos y científicos de la investigación solicitados por la Universidad Técnica de Ambato a través de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Por lo expuesto:

Se autoriza su presentación ante los organismos pertinentes.


Mg. Luis Inga


MG. Paulina Nieto

DERECHOS DE AUTOR

Yo Juan Diego Herrera Ramos, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA.” a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de este trabajo de investigación o parte de él, mismo documento que está disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación según las normas de la institución, siempre y cuando esta reproducción no suponga fines lucrativos y se realice respetando los derechos de autor.



Juan Diego Herrera Ramos
AUTOR

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de graduación a mis padres Víctor Herrera y Verónica Ramos por ser mi principal fuente de motivación y por su apoyo constante para cumplir mis metas, por su amor y confianza incondicional.

Además a mi tutor Ing. Mg. Geovanny Vega por saber guiarme con paciencia e impartir su conocimiento para la realización del presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato y a todos los profesores que durante mi vida universitaria han intensificado mi amor por la carrera, inspirándome mediante la impartición de su conocimiento con su cátedra, experiencias, ética y valores.

A aquellos compañeros, que con el paso del tiempo se convirtieron en amigos y han estado presentes en los momentos más importantes de mi vida universitaria.

A mis padres quienes han estado permanentemente motivándome y apoyándome, quienes me han inculcado valores y enseñado que con esfuerzo y dedicación todas las metas son posibles de alcanzar.

A mi tutor Geovanny Vega quién me supo encaminar con paciencia y dedicación durante el desarrollo de este trabajo de investigación, haciendo posible su culminación.

ÍNDICE

Contenido	Página
A. Páginas Preliminares.	
PORTADA	I
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O.....	II
TITULACIÓN	II
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	III
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN	IV
DERECHOS DE AUTOR	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII

B. Texto.

CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1 Tema.....	1
1.2 Planteamiento del problema	1
1.2.1 Contextualización.....	1
1.2.2 Análisis Crítico	4
Análisis crítico	5
1.2.3 Prognosis	6

1.2.4	Formulación del problema	6
1.2.5	Interrogantes	6
1.2.6	Delimitación del objeto de investigación	7
1.3	Justificación	7
1.4	Objetivos	8
1.4.1	General	8
1.4.2	Específicos.....	8
CAPÍTULO II		9
MARCO TEÓRICO		9
2.1	Antecedentes investigativos	9
2.2	Fundamentación Filosófica	12
2.3	Fundamentación legal.....	12
2.5	Categorías Fundamentales	15
Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos		15
Constelación de ideas de la variable independiente: Redes Sociales.....		16
Constelación de ideas de la variable dependiente: Desempeño Laboral.....		17
2.5.1	Fundamentación de la Variable Independiente	18
2.5.1.1	Redes Sociales	18
2.5.1.2	Medios de Comunicación.....	25
2.5.1.3	Proceso de comunicación.....	29
2.5.2	Fundamentación de la Variable Dependiente	31
2.5.2.1	Gestión del Talento Humano	31
2.5.2.2	Motivación	34
2.5.2.3	Desempeño Laboral	38
2.6	Hipótesis.....	42
2.7	Señalamiento de Variables.	43

2.7.1. Variable Independiente.	43
2.6.2. Variable Dependiente.	43
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA	44
3.1 Enfoque	44
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	44
3.2.1 Bibliográfica Documental.....	44
3.2.2 De Campo.....	45
3.3 Niveles de investigación.	45
3.3.1 Exploratorio.....	45
3.3.2. Descriptivo.	45
3.3.3. Correlacional.	45
3.4 Población y Muestra.	46
3.4.1 Población.....	46
3.5 Operacionalización de variables	48
3.5.1 Variable Independiente	48
3.5.2 Variable Dependiente	49
3.6 Recolección de información.....	50
3.7 Procesamiento y análisis	50
CAPÍTULO IV	51
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
4.1. Análisis de los resultados.....	51
4.2 Interpretación de datos.....	51
4.2 Verificación de la Hipótesis	69
4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis	69
4.2.2 Selección del nivel de selección	69

4.2.3 Descripción de la población.....	69
4.3 Modelo Estadístico	69
4.3.1 Nivel de Significación, Grados de Libertad, Regla de Decisión.....	70
4.4.1. Recolección de datos y Cálculos estadísticos	71
4.4.2 Decisión	74
CAPÍTULO V.....	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1 Conclusiones	75
5.2 Recomendaciones	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 3.1 Población	46
Tabla N° 3.2 Operacionalización de Variable Independiente.....	48
Tabla N° 3.3 Operacionalización de Variable Dependiente.....	49
Tabla N° 3.4 Recolección de Información.....	50
Tabla N° 4.1: Frecuencia de uso	51
Tabla N° 4.2: Llamados de atención	53
Tabla N° 4.3: Redes sociales.....	54
Tabla N° 4.4: Frecuencia de uso	56
Tabla N° 4.5: Carga laboral.....	57
Tabla N° 4.6: Desconcentración laboral	58
Tabla N° 4.7: Uso de recursos institucionales	60
Tabla N° 4.8: Desempeño Laboral	61
Tabla N° 4.9: Acceso a Redes Sociales	62
Tabla N° 4.10: Cumplimiento de metas y objetivos.....	64
Tabla N° 4.11: Pausa activa	65
Tabla N° 4.12: Desempeño laboral.....	66
Tabla N° 4.13: Redes Sociales en el trabajo	68
Tabla N° 4.14: Tabla de Distribución Chi Cuadrado Teórico.....	71
Tabla N° 4.15: Frecuencias Observadas	71
Tabla N° 4.16: Frecuencias Esperadas.....	72
Tabla N° 4.17: Cálculo de Chi Cuadrado	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1.1 Árbol de Problemas	4
Gráfico 2.1 Categorías Fundamentales	15
Gráfico 2.2 Constelación de ideas de la variable independiente.....	16
Gráfico N° 4.1: Frecuencia de uso	52
Gráfico N° 4.2: Llamados de atención	53
Gráfico N° 4.3: Redes sociales.....	55
Gráfico N° 4.4: Frecuencia de uso	56
Gráfico N° 4.5: Carga laboral.....	57
Gráfico N° 4.6: Desconcentración laboral	59
Gráfico N° 4.7: Uso de recursos institucionales	60
Gráfico N° 4.8: Desempeño laboral	61
Gráfico N° 4.9: Comunicación	63
Gráfico N° 4.10: Cumplimiento de metas y objetivos.....	64
Gráfico N° 4.11: Pausa activa	65
Gráfico N° 4.12: Desempeño laboral	67
Gráfico N° 4.13: Redes Sociales en el trabajo	68
Gráfico N° 4.14: Zona de aceptación de la hipótesis.....	74

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

AUTOR: Juan Diego Herrera Ramos

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega.

TEMA: “Uso de las Redes Sociales y su incidencia en el desempeño laboral en la Federación Deportiva de Tungurahua”

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo identificar la relación existente entre el uso de las Redes Sociales y desempeño laboral, para identificar si repercute de forma negativa o positiva dentro de esta organización.

El estudio se llevó a cabo en Federación Deportiva de Tungurahua cuyas instalaciones se encuentran en la ciudad de Ambato, en el periodo Abril-Septiembre del 2016, para ello se contó con la participación de sus colaboradores y el apoyo constante y fraterno de los directivos.

La investigación a través de datos estadísticos obtenidos con la aplicación de sus respectivos instrumentos llevó a la comprobación de que el uso de las redes sociales es un factor influyente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la institución en la cual se realizó el estudio, por lo que se redactó un paper con el mismo tema para que permita mejorar ambas variables.

Palabras clave: Redes sociales, desempeño laboral.

INTRODUCCIÓN

La Federación Deportiva de Tungurahua, se enfrenta día a día a los distintos cambios tecnológicos y sus posibles repercusiones en el desempeño laboral, en este caso al uso inadecuado de las Redes Sociales, lo cual ha hecho factible desarrollar el presente trabajo de investigación.

Con el afán de encontrar la eficiencia y productividad en los recursos humanos los que han tomado protagonismo dentro de esta organización, se busca potenciar a los colaboradores mismos que con sus talentos y habilidades son el pilar fundamental para que la organización pueda cumplir con sus objetivos

En el Capítulo I, El Problema, se encuentra: el tema, el planteamiento del problema, la contextualización, el árbol de problemas, el análisis crítico, la prognosis, la formulación del problema, las preguntas directrices, justificación y objetivos; por lo cual el primer capítulo permite indagar más a fondo la problemática de estudio.

El Capítulo II, Marco Teórico, comprende: los antecedentes investigativos, la fundamentación legal, filosófica, y teórica, también las constelaciones de ideas y fundamentación respectivas a cada una de las variables, finalizando con la hipótesis y el señalamiento de las variables.

El Capítulo III, Metodología, está integrado por: el enfoque, modalidades básicas y niveles de la investigación, el establecimiento de la población y muestra, la Operacionalización de variables, la recolección de la información y el análisis y procesamiento de la información.

En el Capítulo IV, Análisis e Interpretación de resultados, se encuentra el análisis de los resultados que se lograron obtener tras la aplicación de la encuesta

estructurada con sus respectivos gráficos y tablas además de la comprobación de la hipótesis a través de la aplicación del cálculo del chi cuadrado.

En el Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones, están: las conclusiones del trabajo de investigación además de las recomendaciones correspondientes, mismas que sirvieron para la redacción del artículo científico.

El artículo científico está redactado en base a los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos y aplicación de la encuesta del trabajo de investigación ya que el tema propuesto para el paper es el mismo del presente documento.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA.”

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

Macro

En Sudamérica, según estudios realizados en Brasil, Ecuador se encuentra en el puesto número doce de países que tienen un mayor número de personas que utilizan redes sociales, estando en primer lugar Brasil y en último Nicaragua, este estudio estadístico fue realizado solamente en Latinoamérica.(El comercio, 2015)

Sin embargo, el crecimiento en el uso de la red mundial ha sido significativo en relación a años pasados. Según el Ministerio de Telecomunicaciones de Brasil, en el 2013, 66 de cada 100 personas usaron la Internet. Esta cifra es 11 veces mayor a la registrada en el 2006, donde tan solo eran 6 de cada 100 usuarios. La mejora fue medida en función de las interrelaciones y la dinámica que mantienen los ecuatorianos en las redes sociales. Según la encuesta Wave 7, realizada por la firma UM Curiosity Works, hay cinco motivaciones de los usuarios de Internet: relación, reconocimiento, diversión, aprendizaje y crecimiento o progreso.

Según datos del INEC en Ecuador un 98% de las personas mayores a los 12 años utilizan una cuenta en Facebook, misma que es la Red Social más utilizada y popular existente en la World Wide Web.

Meso

En nuestro país, a partir del año 2000, el uso de las redes sociales se ha convertido en un fenómeno en expansión, casi incontrolable, tanto en el seno de los hogares como en el propio ámbito laboral. Por ello, las redes sociales son las plataformas que más utilizan los ecuatorianos, lideradas por Facebook y WhatsApp. Según datos de estas redes, en el 2011 existían 2,8 millones de usuarios en el país y a inicios de este año la cifra llegó a los 7 millones. **En Ecuador**, según datos publicados por “Cobertura Digital (2015)” el uso de redes sociales, ha llegado a ser primordial, si una persona, no las usa, lo tachan como desactualizado. Un estudio jerarquiza las ciudades con más número de usuarios de redes sociales, postulando en primer lugar y con 1.780.000 usuarios a Guayaquil siendo la ciudad de Ecuador con más cantidad de audiencia en redes sociales, seguido de Quito con 1.720.000 usuarios y, en tercer lugar, con 360.000 de usuarios está Cuenca.

Micro

En cuarto lugar la ciudad de Ambato (200.000 usuarios). Este estudio demuestra que la ciudad de Ambato ocupa el cuarto lugar del Ecuador con un número de 200 mil usuarios de un total de 384.329 habitantes lo cual da un total del 52,03% de habitantes que usan redes sociales, esto sin tomar en cuenta el número de habitantes niños y adultos mayores que no usan las mismas.

Los seres humanos estamos cambiando la forma en que establecemos nuestras relaciones interpersonales. Con la ayuda de la tecnología, muchos preferimos sentarnos frente a una computadora o a la pantalla de una tableta o celular, para comunicarnos con nuestros semejantes.

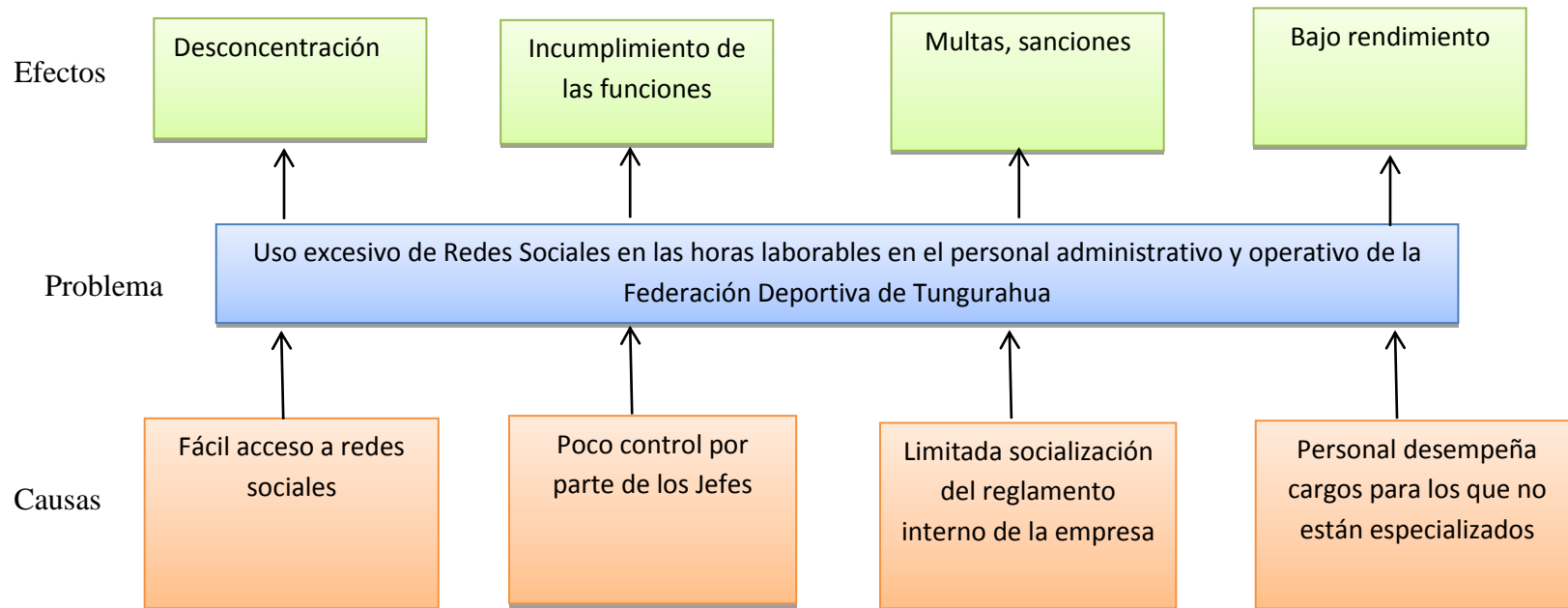
En la Federación Deportiva de Tungurahua, se evidencia en una forma clara, como las Redes Sociales pueden formar parte de la rutina laboral de las personas,

en las cuales, más que pausas en el trabajo, es algo habitual, hacer uso de las Redes Sociales a la par de sus funciones, es obvio que en ocasiones existe la necesidad de comunicarse con alguien pero, en este caso las personas no llegan a hacer uso de las Redes Sociales con el único fin de comunicarse sino que también con el fin de evadir sus funciones por un momento y dedicarse al ocio del entretenimiento que las Redes Sociales prestan.

El uso de las Redes Sociales, en esta institución se realiza no solo por celulares o smartphenes sino también por los ordenadores de la institución, lo cual llega a ser un mal uso de las instalaciones y recursos de la empresa, afectando así a los distintos procesos burocráticos que allí se realizan, en tiempo y efectividad. Por lo tanto en el ámbito laboral aunque no existen estudios, es evidente que las personas usan Redes Sociales en su puesto de trabajo y está claro que, las redes sociales en exceso son una adicción, podemos pasar mucho tiempo sin darnos cuenta que estamos perjudicando a la productividad de la empresa, además todos hemos sido testigos alguna vez de la existencia de personas que siempre llevan su teléfono a la mano, por ejemplo en el sector público, es posible evidenciar que, el funcionario tiene su celular en el escritorio, o lo más cercano a él.

1.2.2 Análisis Crítico

Gráfico N° 1.1 Árbol de Problemas



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Análisis crítico

El fácil acceso a internet es una de las causas eminentes para que los usuarios de Redes Sociales accedan a las mismas, más aun cuando el internet del lugar de trabajo no tiene ningún tipo de bloqueo para páginas de este tipo siendo así que se manifiesta un uso excesivo de Redes Sociales dentro del horario de trabajo afectando directamente a la concentración de los colaboradores que hacen uso de las mismas, en si se podrían usar las redes sociales como pausas activas, pero solamente por un tiempo limitado

El carente control por parte de los directivos hacia el uso de Redes Sociales hace que para los colaboradores hacer uso de las mismas sea algo cotidiano y normal, esto llega a ser uno de los factores que influyen directamente para que se dé un uso excesivo a las Redes Sociales influyendo directamente en el cumplimiento eficaz de las tareas, siendo este uno de los motivos para que las tareas afines al cargo que desempeña cada colaborador se vean afectados, incumplidos o presentados con impuntualidad.

Desconocer el reglamento interno de la empresa es una de las causas para que los colaboradores hagan uso de las Redes Sociales sin saber que están utilizando recursos del estado de una forma inadecuada, perjudicando a la institución y a los usuarios de manera indirecta ya que estos medios de comunicación llegan a ser un gran distractor al momento de cumplir sus funciones, causando llamados de atención, multas o sanciones afectando directamente a los colaboradores que hacen uso de las Redes Sociales e incumplen con las políticas, funciones y órdenes directas.

Al estar especializado en una área específica y desempeñar un cargo con funciones que no están afines con el área en la cual se ha especializado el colaborador, esto ocasiona que no se sienta a gusto y no tiene el mismo nivel de concentración, dando lugar al aburrimiento, lo cual da como resultado que sienta la necesidad de conectarse en internet, para relacionarse con amigos o

simplemente distraerse del trabajo, siendo este el causante del bajo rendimiento en el puesto de trabajo.

1.2.3 Prognosis

Al no controlar o disminuir el uso de Redes Sociales dentro de La Federación Deportiva de Tungurahua existirán trabajos incompletos o realizados de manera inadecuada además de descuidos por parte del personal dando resultado un bajo nivel de productividad e insatisfacción por parte de los usuarios, quienes son de afectados de manera directa, lo cual llegaría a generar una pésima imagen de la institución ante la colectividad.

Además afectará directamente a la organización, ya que las funciones tienden a realizarse de una manera apresurada o no se las cumplirán a tiempo, por la distracción que las Redes Sociales ofrecen, ya que al ingresar a las mismas el cerebro actúa de una manera diferente logrando hacer que la noción del tiempo sea distinta, de esta manera se puede perder mucho tiempo y se reduciría la productividad, además de que se desperdiciarán los recursos empresariales.

1.2.4 Formulación del problema

¿De qué manera el uso de Redes Sociales influye en el Desempeño Laboral del personal de la Federación Deportiva de Tungurahua?

1.2.5 Interrogantes

¿El uso de Redes Sociales afecta negativamente al Desempeño Laboral?

¿El uso excesivo de Redes Sociales afecta al cumplimiento de sus funciones?

¿Es posible redactar un artículo científico sobre el tema de investigación?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Delimitación conceptual

Campo: Psicología Industrial

Área: Dirección

Aspecto: Talento humano

Delimitación espacial

La presente investigación se realiza en la Federación Deportiva de Tungurahua, ubicada en Av. Víctor Hugo y Av. Bolivariana en ciudad de Ambato en la Provincia de Tungurahua.

Delimitación temporal

La siguiente investigación se realizó en el periodo comprendido, desde abril hasta septiembre del 2016.

1.3 Justificación

En la **actualidad** dado al avance tecnológico, el uso del internet y las redes sociales se han vuelto parte de la vida de las personas en el mundo entero, siendo así que en el ámbito laboral también ha llegado a influir esto un inconveniente en la concentración y rendimiento de algunas personas, lo cual es objeto de estudio para buscar una posible solución ya que un gran porcentaje de la población hace uso de las redes sociales y al estar en su lugar de trabajo necesitan.

Es **importante** estudiar a profundidad el nivel de influencia que el uso de las redes sociales dentro del lugar y horario de trabajo pueden llegar a causar en el desempeño de las funciones de la persona que usan redes sociales en un nivel fuera de lo común enfatizándonos en lograr un mejor desempeño laboral al

combatir el uso excesivo de las redes sociales dentro del área laboral en la Federación Deportiva de Tungurahua.

Institución en la cual existe un nivel alto de uso de redes sociales dentro del lugar de trabajo lo cual ha dado lugar a mal entendidos y llamados de atención por parte de los superiores, lo cual hará que el tema de estudio sea algo **factible** ya que de esta manera la empresa al finalizar esta tesis tendrá una posible solución al problema.

Además el tema a investigar es de **gran interés** ya que es la realidad de muchas empresas y casi es inexistente alguna tesis con un tema igual o parecido, por lo cual el uso de Redes Sociales y su incidencia en el Desempeño Laboral va a ser un tema relevante dentro de los repositorios y en la empresa en sí.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Investigar como incide el uso de redes sociales en el desempeño laboral de los trabajadores operativos y administrativos de la Federación Deportiva de Tungurahua

1.4.2 Específicos

- Diagnosticar el nivel de uso de las Redes Sociales por parte del personal administrativo y operativo de la Federación Deportiva de Tungurahua.
- Analizar si el uso de Redes Sociales afecta al Desempeño Laboral.
- Redactar un paper sobre el uso de Redes Sociales y su influencia en el Desempeño Laboral

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

El siguiente análisis bibliográfico sirve para tener de base los conocimientos de trabajos de investigación que se han realizado en diferentes universidades del país y que además servirán de guía para profundizar en los conocimientos acerca del tema.

“INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES DE INTERNET EN EL RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA ARGENTINA DE LA PARROQUIA JAVIER LOYOLA”

Autor: Heras Espinoza, Sonia Maricela

Año de publicación: 2014

Editorial: Universidad Tecnológica Equinoccial.

Facultad: Educación a Distancia

En la cual sus principales conclusiones son:

La red social más utilizadas por los estudiantes es el Facebook, en donde ellos se conectan con sus amigos y revisan todos los últimos acontecimientos de la vida de cada uno de ellos

Una vez que hemos encontrado las causas por las cuales las Redes Sociales influyen en el bajo rendimiento es que los estudiantes dedican demasiado tiempo al uso del internet y han dejado a un lado los juegos recreativos, el deporte y sobre todo sus tareas debido a lo cual su rendimiento escolar ha visto afectado.(p. 75)

El uso excesivo de las Redes Sociales en el ámbito estudiantil puede causar un bajo rendimiento en los estudiantes, siendo así que priorizan este medio de

comunicación, y olvidan sus actividades tanto académicas como recreativas, en mi opinión el mal uso de las Redes Sociales puede constituirse como uno de las principales causas para que se presente el bajo rendimiento lo cual se puede dar en el Ámbito Laboral.

”REDES SOCIALES E INTERACCIÓN SOCIAL EN ESPACIOS LABORALES: ESTUDIO DE CASO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO E INTEGRACIÓN”

Autores: Morales Benavides; Bernardo Ismael; Astudillo Pérez; Michell Ricardo

Año de Publicación: 2013

Editorial: Universidad Central Del Ecuador.

Facultad: Comunicación Social

Sus principales conclusiones son:

Se identifican dos maneras de como utilizan las Redes Sociales los funcionarios de la Dirección de Comunicación Social: la comunicación formal que es manejada desde los directivos y representantes de cada área, mismo que lo usan para enviar información de trabajo, planificación es, reclamos, realización de eventos entre otras, éstas son enviadas a todos los miembros de su área. (Tienen creados cuentas). Mientras que la comunicación informal es utilizada desde las instancias laborales, es una comunicación entre compañeros, amigos y sirve para comentar, analizar, reclamar o estar a favor sobre hechos o fundamentos que sucedan en el Ministerio; es un canal que le permite a la institución conocer si los medios utilizados para llegar a ellos están siendo eficientes.(p. 88)

Existen dos maneras de utilizar las Redes Sociales como se puede identificar en la conclusión citada en el párrafo anterior, las cuales son: la comunicación formal e informal, la primera se da entre directivos y representantes de cada área que dada la importancia del cargo es necesario comunicarse bajo lineamientos y parámetros

establecidos, la segunda forma de utilizar las Redes Sociales puede servir para comentar y analizar cuestiones empresariales, esta se da entre pares o compañeros bajo el mismo nivel jerárquico, pero no en todos los casos se da para conocer si los medios utilizados sirven para llegar a la eficiencia en el desempeño de los distintos cargos, sino que también pueden utilizarse para criticar o tergiversar información de la empresa o compañeros, siendo este un aspecto negativo e incontrolable.

“EL IMPACTO DE LAS REDES SOCIALES Y EL INTERNET EN LA FORMACIÓN DE LOS JÓVENES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA: CASO CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL SEDE QUITO.”

Autor: Priscila Alexandra Pazmiño Benavides

Año de publicación: 2010

Editorial: Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito

Facultad: Educación a Distancia

Cuyas principales conclusiones son:

Internet tiene un impacto profundo en el trabajo, el ocio y el conocimiento a nivel mundial. Las Redes Sociales se han convertido en una parte natural de las vidas de la juventud de hoy en día, porque son perfectas para conocer gente, para compartir, y porque son un lugar idóneo para obtener información. El Internet es una fuente de comunicación moderna, que puede causar adicción social, porque cuando un joven escribe, su único contacto es con la pantalla de un computador, sin ver ni escuchar a esa persona con la que supuestamente está comunicado, y pierde la noción del tiempo y de la gente a su alrededor, también los signos lingüísticos no se respetan en algunos sitios web o redes sociales

El efecto más negativo que puede tener una red social es la pérdida de tiempo, para los chicos no puede tener importancia, pero en la realidad las salas de Chat y de más redes sociales son una fuente de distracción, es por eso que en los trabajos se está prohibiendo que las

personas ingresen a estas páginas en horarios de oficina, porque la producción se hace más lenta. (p. 118)

Las Redes Sociales no solo se han vuelto una parte de la vida de los jóvenes sino también de las personas adultas, son pocas las personas adultas que no acceden a este medio de comunicación, uno de sus mayores efectos negativos es la pérdida de tiempo el cual tanto en jóvenes como adultos es irrecuperable, además menciona la pérdida de productividad en el caso de las organizaciones y que por ende es prohibido el acceso a su lugar de trabajo con un celular, esto no se da en todas las organizaciones, ya que usándolas conscientemente pueden servir como una pausa activa, o son necesarios para poder estar comunicados con su familia, superior inmediato o comunicarse con otras empresas o personas en pro de la empresa.

2.2 Fundamentación Filosófica

En la presente investigación se aplica el paradigma crítico-propositivo, crítico debido a que cuestiona el aprovechamiento del potencial del talento humano para desempeñarse en el ámbito laboral basado en el desinterés por la prevención en el uso de las redes sociales dentro del horario y lugar de trabajo, y es propositivo debido a que no se detiene en la observación pasiva sino que también plantea posibles alternativas de solución para el problema. Para efectuar la presente investigación sobre el Desempeño Laboral de la institución. La investigación arroja datos relevantes y directos sobre el uso de Redes Sociales y el Desempeño Profesional el cual se percibe a partir de las encuestas realizadas al personal.

2.3 Fundamentación legal

La investigación se fundamenta legalmente en el orden jerárquico de aplicación legal estipulado en el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, en la que se resume en primer lugar: La Constitución de la República del Ecuador,

seguido por acuerdos y pacto internacionales como por ejemplo, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, mediante el Código de Trabajo y en base a Decretos Ejecutivos específicamente el 2393.

A decir de la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, Título II, Derechos, Capítulo segundo, Derechos del Buen Vivir, Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, menciona lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33.)

Según el **INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en el artículo 4 de las políticas de prevención de riesgos laborales hay que *“Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos.” (Art. 5.)*

Basándose en el artículo anteriormente mencionado cualquier organización tiene que elaborar propuestas de solución a problemas de índole general o sectorial acordes con los avances tecnológicos como son en el presente trabajo de investigación las Redes Sociales y sus efectos aparentemente negativos en los colaboradores dentro de la organización y por ende en los resultados de sus actividades.

Según el **CÓDIGO DE TRABAJO** en el literal “a” una de las obligaciones del trabajador principales es: Son obligaciones del trabajador *“Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.” (Art. 45.)*

Según el **Decretos Ejecutivo 2393** en el capítulo II Multas a los trabajadores.- *“El Juez del Trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los*

trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella.” (Art. 278.) De la misma manera que puede ser realizado por incumplir con las prohibiciones u órdenes de quien sea jerárquicamente superior o esté a cargo del departamento o área en la cual el colaborador desempeña sus funciones.

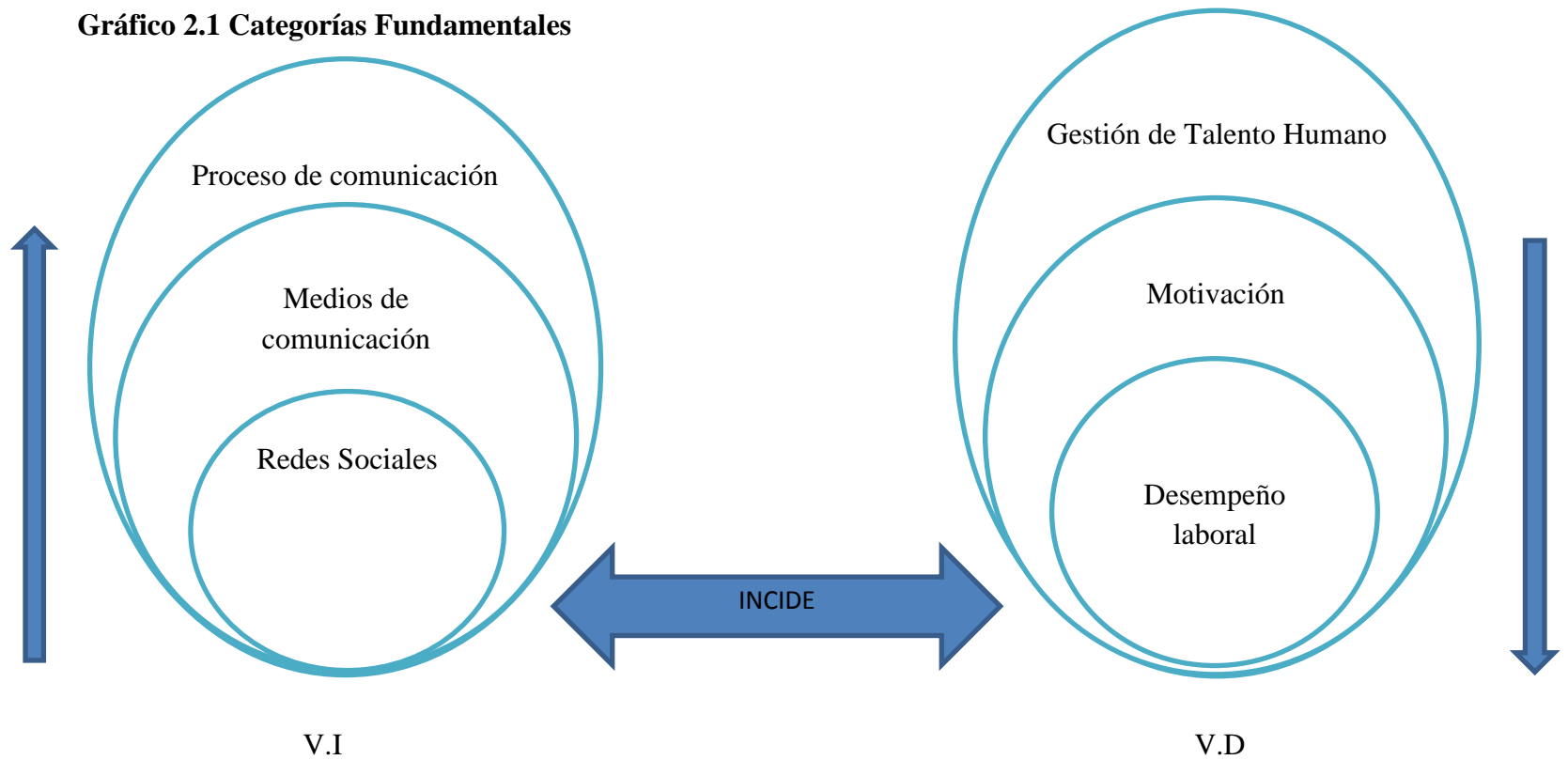
2.4 Fundamentación Psicológica

El presente trabajo se identifica con la teoría del psicoanálisis de Sigmund Freud en la cual él hace referencia a la existencia de 3 grandes instancias de nuestro inconsciente los cuales son el yo, súper yo y el ello, en las cuales el súper es la instancia moral, el ello expresa pulsiones o deseos inconscientes y el yo es la combinación del súper yo y el ello dando así la forma de actuar.

En mi tema de investigación se ve reflejado como el ello que es una parte inconsciente de nuestro cerebro actúa en base a los instintos del colaborador dando lugar a que el mismo recurra al uso las Redes Sociales, es de esta manera que podemos explicar una de las causas por las cuales el trabajador hace uso de este medio de comunicación y entretenimiento dentro de su lugar y horario de trabajo.

2.5 Categorías Fundamentales

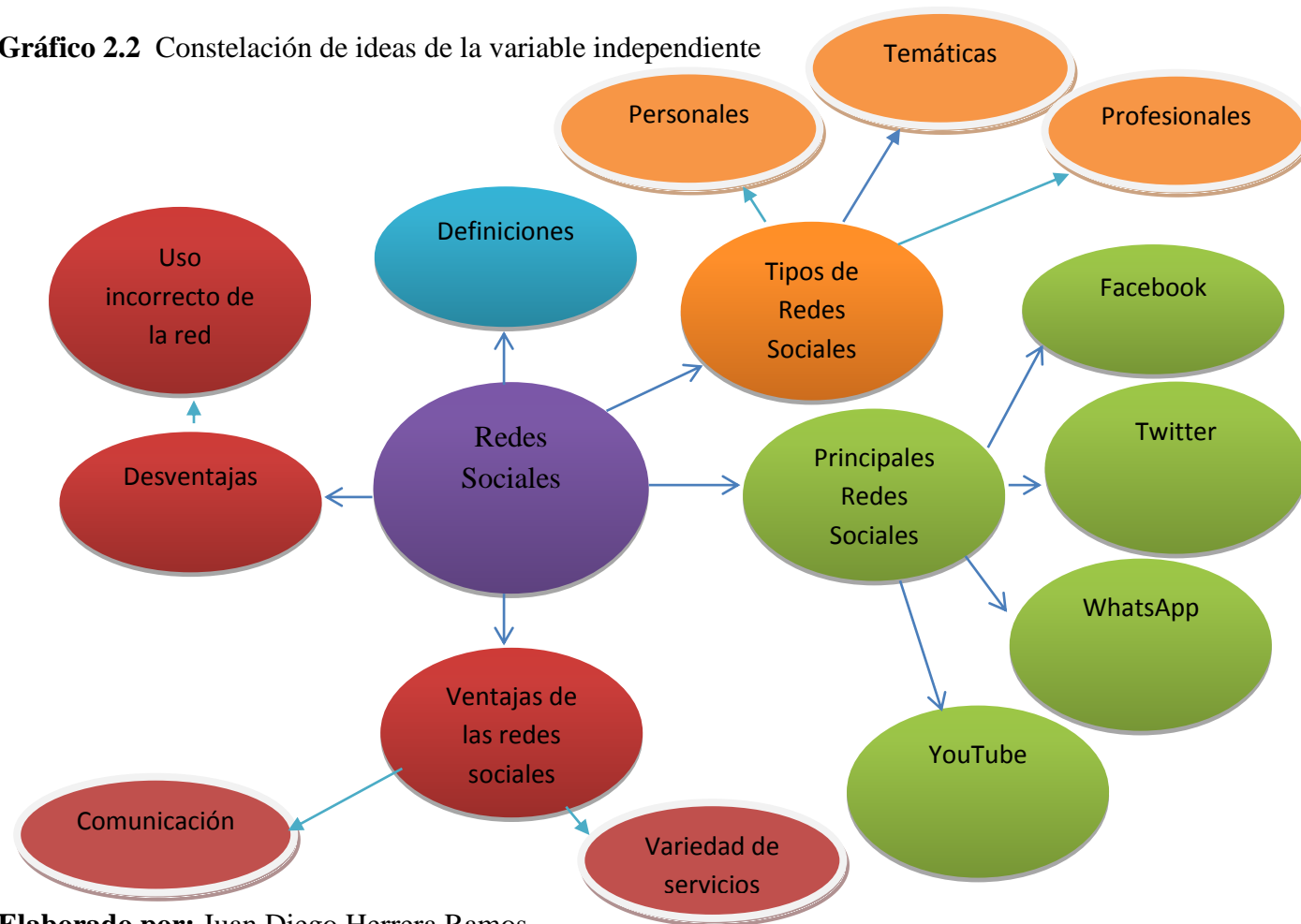
Gráfico 2.1 Categorías Fundamentales



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Constelación de ideas de la variable independiente: Redes Sociales

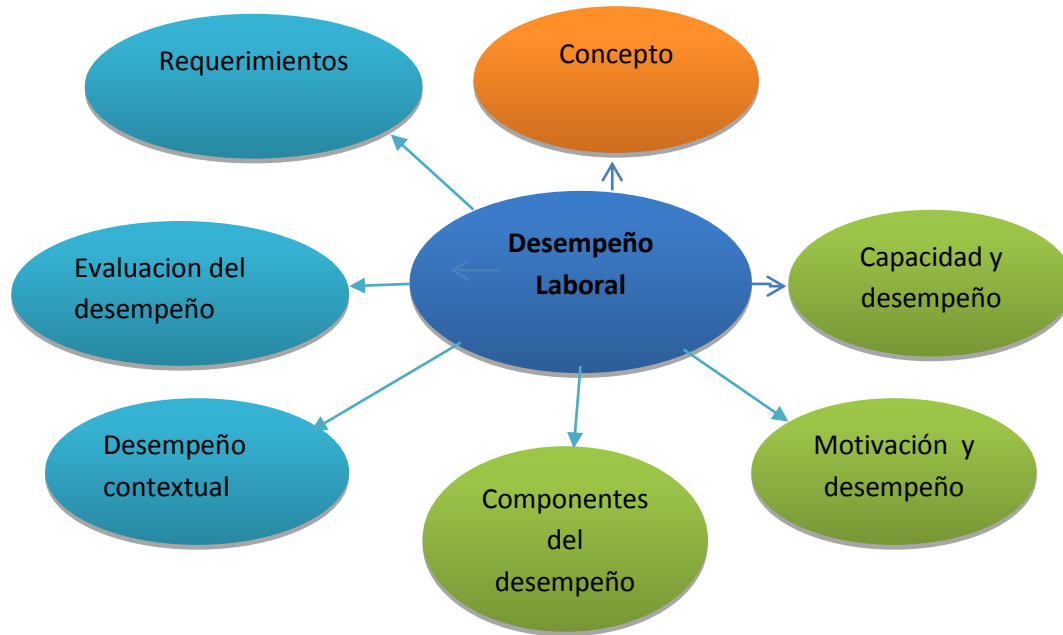
Gráfico 2.2 Constelación de ideas de la variable independiente



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Constelación de ideas de la variable dependiente: Desempeño Laboral

Gráfico N° 2.2 Constelación de ideas de la variable dependiente



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

2.5.1 Fundamentación de la Variable Independiente

2.5.1.1 Redes Sociales

Las Redes Sociales actualmente son un fenómeno social, han llegado a posicionarse en la vida de las personas volviéndose indispensables para personas de todas las edades, son plataformas de comunidades virtuales que proporcionan información e interconectan a personas con afinidades comunes, es decir con tan solo un clic ahora se puede estar conectado vía internet con cualquier persona en cualquier parte del mundo.

a) Definiciones

Según el docente de la Universidad de Harvard, **Nicholas A. Christakis (2010)**, y el profesor de la Universidad de California, **James H. Fowler (2010)**, afirman que: *una Red Social es un conjunto organizado de individuos formado por dos tipos de elementos básicos: seres humanos y conexiones entre ellos. (p.27)*. En este caso los seres humanos ya están conectados con otras personas vía internet mediante las distintas formas y aplicaciones de Redes Sociales.

Es más, el sueño de la comunicación entre personas a través de conocimientos compartidos debería ser posible en grupos de todos los tamaños, que interactuasen electrónicamente con tanta facilidad como lo hacen ahora en persona, **Berners-Lee** indica que:

“Las redes sociales facilitan en gran medida esta interacción, pueden clasificarse en redes sociales personales, que agrupan a un conjunto de contactos y amigos con intereses en común, y redes sociales profesionales, redes que se centran más en la creación de contactos profesionales afines a cada usuario (p.287).

Es decir en la actualidad las Redes Sociales no tienen como finalidad solamente la distracción y el ocio como piensa la mayoría de la gente sino que también es un medio de comunicación que puede ayudar directamente a los colaboradores de

una institución, siempre y cuando se lo sepa llevar de la mejor manera posible con responsabilidad, respeto y tolerancia, evitando cualquier tipo de mal entendido entre compañeros, existen instituciones que tienen una red social propia en la cual interactúan solamente los colaboradores de la organización y el único fin de la misma es la comunicación y socialización de temas organizacionales.

Las Redes Sociales son sitios web que brindan servicios y funcionalidades de comunicación manteniendo en contacto a los usuarios de internet. Existen blogs, wikis, foros, chat, mensajería, etc. En una misma interfaz y que aporta la conectividad y comunicación entre los diversos usuarios de la red.

b) Tipos de redes sociales

Existen diversos tipos clasificados por su propósito y ámbito. Sin embargo, podemos hablar de tres principales categorías:

- a) **Redes personales:** Se componen de cientos o miles de usuarios en donde cada quien posee “espacio” con sus datos informativos, sus fotos e imágenes, su música, etc. Y cada uno se puede relacionar con los demás de distintas maneras, aunque todas ellas involucran el uso de Internet de una u otra forma. Facebook es una red personal y la más utilizada a nivel mundial. **(Pardo, 2011)**

- b) **Redes temáticas:** Son parecidas a las mencionadas en el párrafo inmediatamente superior aunque se diferencian por el hecho de que normalmente se enfocan en un tema en concreto y aportan a las funciones necesarias para el mismo. Por ejemplo, una red de foro, de recolección de información, de algún tipo de deporte, etc. **(Pardo, 2011)**

- c) **Redes profesionales:** Son una clase especial y sobresaliente de las anteriores, dedicadas únicamente al ámbito laboral, en todas sus formas. Pueden ayudar a contactar a aquellos que tengan una oferta de trabajo con los que lo buscan, crear grupos de investigación, comunicarse entre pares y adjuntar distintos tipos de archivos afines con su trabajo. **(Pardo, 2011)**

Principales redes sociales

- a) **Facebook:** La red social más popular que posee varias funciones y una extensísima colección de aplicaciones personalizadas, líder en su campo y muy fácil de usar. Nació en un campus universitario Harvard en el año 2004 con el fin de vincular a alumnos y profesores y se expandió rápidamente hasta su uso libre a todo el mundo en el 2006 con la única condición de tener más de 13 años y poseer de un e-mail válido. En la actualidad tiene más de 200 millones de usuarios.
- b) **Twitter:** Según la página oficial de Twitter, *Es una red social de microblogging, es decir una red para publicar, compartir, intercambiar, información, mediante breves comentarios en formato de texto visibles para todos los usuarios de la misma, además ya posee la opción de enviar mensajes directos, cosa que no es muy conocida pero los usuarios frecuentes de esta Red Social lo dominan a la perfección, los llamados Tweets, que se muestran en la página principal del usuario son visibles para todos sus seguidores y dependiendo de la configuración que posea el usuario puede ser visible hasta para las personas que no le sigan. Es una plataforma de comunicación en tiempo real, de las más importantes que existen en la actualidad.*

- c) **WhatsApp Messenger:** Según la página oficial describe a esta aplicación como: *Una aplicación de mensajería multiplataforma que te permite recibir y enviar mensajes sin costo por SMS. WhatsApp Messenger está disponible para todo tipo de smatphone sin importar su marca o sistema operativo*, y todos esos dispositivos pueden comunicarse del uno al otro. Debido a que WhatsApp Messenger usa el plan de datos que el dispositivo móvil posee para email e internet, no hay un coste adicional por enviar mensajes y mantenerte en contacto con tus amigos.

Una de las aplicaciones más descargadas y utilizadas por las personas con teléfonos inteligentes a nivel mundial es WhatsApp por su facilidad de uso, su gratuidad y la gran variedad de funciones que esta posee, siendo así uno de los medios de comunicación más eficaz y más cotizados por los usuarios. Además de aprovechar de la mensajería clásica, usuarios WhatsApp pueden formar parte de grupos, y enviar entre ellos un número ilimitado de fotografías, videos y mensajes de audio.

- d) **YouTube:** Es una página de almacenaje gratuito en la red, donde es posible subir para compartir, ver, comentar, buscar y descargar videos de distinto contenido y a nivel mundial, es uno más de los varios servicios que ofrece Google que además gratifica económicamente a los usuarios que suben videos y los mismos llegan a tener fama, es así como muchas personas se ganan la vida son los denominado youtubers, es muy popular gracias a la posibilidad de alojar vídeos personales de forma sencilla.

- **Ventajas de las Redes Sociales**

- a) **Comunicación**

Rompen fronteras geográficas y ayudan a conectar gente en distintos lugares del mundo sin importar la distancia. Gracias al internet es

totalmente fácil comunicarse con una persona en cualquier parte del planeta y de manera inmediata, para lo cual existen un sinnúmero de aplicaciones y Redes Sociales que pueden hacer que las personas se comuniquen por mensajes, notas de voz, por medio de fotografías y videochats.

Según **Villalobos-Breton**:

“Las personas no tienen que estar presentes físicamente en un mismo lugar para tener una comunicación en tiempo real. Lo cual suele ser utilizado organizacionalmente potenciando el uso de la tecnología en las organizaciones y facilitando el trabajo cuando existe distancia de por medio, hoy en día se realizan video conferencias para postularse a un cargo, también para realizar reuniones en donde uno o varios de los miembros no necesariamente deben estar presentes.”

Permiten una comunicación continua es decir las redes sociales rompen con las limitaciones del tiempo y espacio, al ser posible al comunicación instantánea tanto escrita como audiovisual, siendo whatsapp la pionera por bajo consumo de internet y calidad de servicios

b) Variedad de servicios

Intercambio de información, fotografías, servicios de telefonía, juegos, chat, foros. De forma instantánea y en algunas aplicaciones como por ejemplo WhatsApp los mensajes son cifrados de extremo a extremo, dando lugar a que las llamadas, mensajes e imágenes nadie los pueda ver ni interferir a parte del emisor y receptor, ni siquiera la propia compañía creadora de la aplicación puede interferir en los mensajes, brindando de esta manera mayor seguridad y confianza.

Tener información actualizada acerca de temas de interés, como es el caso de Facebook y twitter, aplicaciones en las que acceder a información de distintas sitios es totalmente fácil, claro que hay que saber identificar cuáles son las páginas con información verídica y valida además permiten acudir a eventos, participar en actos y conferencias, de esta manera se las puede utilizar en beneficio propio o social.

A demás son excelentes para propiciar contactos afectivos nuevos como: búsqueda de pareja, amistad o compartir intereses sin fines de lucro.

c) Acceso

Las Redes Sociales son de fácil acceso a información de todo tipo, de forma libre y gratuita, existen redes sociales que necesitan de un pago para su utilización, pero la mayoría y más importantes son gratuitas y libres el único requerimiento a cumplir debe ser la edad, lo cual es fácil de acceder ya que no existe ningún protocolo de verificación.

Acceso anónimo a la información y a determinados servicios, que aumenta sensación de libertad y autonomía completa.

Fácil acceso a servicios de calidad educativa, ética o moral.

“Facilita su acceso a la ciencia, cultura y ocio favoreciendo y completando su educación fuera del ámbito de la escuela”. (Mifsud, 2009)

- **Desventajas de las redes sociales**

a) Uso incorrecto de la red

Son peligrosas si no se configura la privacidad correctamente, pues exponen nuestra vida privada, pueden darse casos de suplantación de

personalidad. Disminuye las relaciones familiares ya que las Redes Sociales nos hacen actuar de una manera distinta enfatizando el celular, las imágenes, los videos y poniendo de lado las relaciones intrapersonales e interpersonales.

Actualizar tu estado, perfil, imágenes, etcétera, con frecuencia y menciones a amigos para recibir comentarios, existen casos de personas que no se separan de sus teléfonos inteligentes, en todo el día, priorizando al mismo y sus aplicaciones y perdiéndose de la vida cotidiana, real.

Según **Ortega. S (2012)** las redes sociales: *devoran gran cantidad de nuestro tiempo, pues son ideales para el ocio, pues el cerebro reacciona de una manera distinta ya que cuando estamos utilizando las redes sociales, el ello, parte de nuestro inconsciente que maneja las respuestas instintivas está actuando*, y hace que de cierta forma se pierda la noción del tiempo y pueden pasar varios minutos hasta horas perdidas en el uso excesivo de redes sociales.

Tienden a rechazar el hecho de dedicar tiempo extra en actividades fuera de la Red, pasan muchas horas antes que se den cuenta que no han hecho nada productivo, excepto navegar en Facebook, twitter, WhatsApp, etc.

b) Perfiles falsos

Que pueden ser utilizadas por criminales para conocer datos de sus víctimas en delitos como: el acoso y abuso sexual, secuestro, tráfico de personas ya que dada la facilidad de acceso se pueden crear perfiles falsos, ideales para criminales, acosadores o secuestradores, existen casos en los cuales personas han sido víctimas de robos y violaciones por sus supuestos amigos de Facebook los cuales utilizaron perfiles falsos con el único fin de lucrar o dañar la integridad de las personas.

Los falsos amigos de la red son capaces de hackear tu cuenta y apropiarse de toda la base de datos, mensajes internos e información que puede ser de uso netamente personal.

Involucran a las personas en estafas diversas, las cuales en muchos de los casos no se pueden solucionar, por ende una de las partes implicadas va a perder recursos económicos o materiales, dada la facilidad de crearse distintos perfiles e inventarse información ya que las Redes Sociales no confirman ningún tipo de información.

2.5.1.2 Medios de Comunicación

“Gracias a los medios de comunicación nos hemos convertido en ciudadanos del mundo, en individuos interconectados con el planeta entero desde nuestro cómodo sillón, en un breve período de tiempo. Los "Medios" introducen el mundo en la mente del individuo promoviendo la reflexión de que "todo influye en todos" por encima de pensamientos políticos, nacionales, sociales o religiosos, comunicarse o relacionarse es una necesidad de los seres vivos.”(García, 2011)

Los comunicadores sociales definen la información como todo mensaje que logra reducir la incertidumbre. Por otra parte la comunicación se entiende como un proceso de intercambio de información, un intercambio de ideas cuyo resultado es la creación de ideas nuevas o el reforzamiento de las ideas adquiridas anteriormente. Debe ser por eso que en la historia del mundo, las revoluciones de la humanidad han estado por los grandes avances que se han dado en la capacidad de comunicación del hombre. Actualmente, temas académicos, los negocios, las relaciones internacionales, las actividades personales más cotidianas están centradas en las TIC's por demás significativas, porque tiene como base a las Tecnologías de Información y Comunicación, innovaciones que fortalecen enormemente el flujo de información y que, los cuales, mejoran las posibilidades de comunicación interpersonal.

Centrarse en el ámbito de aprendizaje, no obstante, no puede reducirse al análisis de la organización del espacio y el tiempo educativos u organizacionales. Con ser elementos que resultan fuertemente afectados por el impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en el marco en el que se desarrolla la comunicación educativa, existen otras claves organizativas afectadas- SALINAS, 1995.

Existen distintos medios de comunicación como entre los cuales tenemos:

- **Medios Masivos**

Son aquellos instrumentos o formas de comunicación que afectan a un mayor número de personas en un momento dado. A la par existen los Medios Auxiliares o Complementarios los cuales influyen en un menor número de población en un momento dado informando o dando a conocer detalles sobre el mismo. También se conocen como medios no medidos.

Dentro de esta línea de medios de comunicación masivos se encuentran los siguientes tipos:

- a) **Televisión:**

Es un medio audiovisual masivo que facilita a los publicistas abrir toda su creatividad porque pueden utilizar imagen, sonido y movimiento.

Según Lamb, Hair y McDaniel, *“las emisoras de televisión abarcan la televisión de cadena o red (ABC, CBS, NBC y Fox Network), las estaciones independientes, la televisión por cable y un relativo nuevo, la televisión satelital de emisión directa.”*

Sus principales ventajas son: Buena cobertura de mercados masivos; costo al alcance por exposición; utiliza imagen, sonido y movimiento; un atractivo para los sentidos, entre sus principales limitaciones se encuentran: saturación alta; exposición efímera, baja selectividad de público.

b) Radio:

Es un medio "solo-audio" que en la actualidad está recobrando su popularidad.

Según **Lamb, Hair y McDaniel**.

Escuchar la radio ha tenido un crecimiento paralelo a la población sobre todo por su naturaleza inmediata, portátil, que engrana tan bien con una forma de vida rápida. Además, según los mencionados autores, los radioescuchadores tienden a encender la radio de manera habitual y en horarios predecibles.

Los horarios con mayor utilización son los de "las horas de conducir", cuando los que van en su vehículo constituyen un vasto auditorio cautivo.

Entre sus principales ventajas tenemos: Aceptación local; selectividad geográfica elevada y demográfica; costo bajo. Además, es mucho más económico en relación con otros medios y es un medio adaptable, es decir, puede cambiarse el mensaje con rapidez.

Sus principales limitaciones son: Solo audio; exposición efímera; baja atención (es el medio escuchado a medias); audiencias fragmentadas.

c) Periódicos:

Son medios visuales masivos, ideales para anunciantes locales pertenecen a lo que se conoce como prensa escrita, que en la actualidad no está plasmada solamente en papel sino que también existen periódicos digitales este medio de comunicación es manejado por periodistas preparados.

Sus ventajas son: Actualidad; flexibilidad; excelente cobertura de mercados locales; aceptabilidad con un porcentaje elevado; credibilidad alta. Además, son accesibles a pequeñas y grandes empresas para su promoción, algunos también abren sus puertas al público para publicar los artículos más destacados.

Entre sus principales desventajas se encuentran: Una vida espontanea en el caso de ejemplares físicos dado a que se lo elaborará solo una vez, aunque en la actualidad gran parte de periódicos han implementado un sitio web en donde se pueden encontrar los artículos.

d) Revistas:

Vienen siendo un medio visual que está dirigido a públicos especializados pero de forma masiva, lo que les facilita llegar a más consumidores potenciales dado a que son de lectura confortable otra de sus características es que permiten la realización de gran cantidad y variedad de anuncios.

Sus ventajas sobresalientes son: Selectividad geográfica alta; veracidad en su contenido; productos de alta calidad; vida extensa y varios consumidores del mismo ejemplar ya sea digital o físico. Sus desventajas son: El costo elevado; no hay garantía de posición creando agrupamientos de publicidad y aumentando la competencia para el anuncio individual.

e) Internet:

Es un medio audiovisual, que según el tipo de usuarios o tema al que va dirigido, puede llegar a una buena parte de los clientes potenciales en cuanto a la utilización del internet con fines de lucro, en la actualidad es uno de los medios de comunicación más utilizados a nivel mundial, por su facilidad de acceso y las

distintas Redes Sociales que ayudan a entrelazar a las personas sin importar la distancia además de generar ingresos con la publicidad.

Las ventajas de este medio son: Costo bajo; rapidez; capacidades interactivas, entre sus principales desventajas se encuentran: impacto relativamente bajo en el caso de no crear publicidad actual e innovadora esto se da en blogs y canales de YouTube ya que en el caso de las Redes Sociales su impacto es gigantesco ya que estas se han apoderado de la Red y otra de las limitaciones es que el público controla la exposición.

2.5.1.3 Proceso de comunicación

El proceso comunicación no es más que la interacción social democrática, cuya base en el intercambio de información, en el cual las personas participan voluntariamente en experiencias comunicativas con libertad e igualdad y por lo tanto, la comunicación viene a ser un proceso de carácter social e interpersonal que ejerce una influencia recíproca y se entrelazan la razón y las emociones entre los participantes, también puede definirse como un proceso en donde interactúan dos o más personas que comparten experiencias, conocimientos, emociones; sin importar la distancia, a través de medios de comunicación virtuales como las Redes Sociales. En este intercambio las personas establecen relaciones entre sí.

- **Componentes esenciales del Proceso de la Comunicación**

En la práctica, los componentes esenciales que intervienen en el proceso de comunicación son:

- a) **El emisor (hablante):** Elabora el mensaje con una intención, genera la idea que necesita compartir, la piensa y transmite de acuerdo a su fin o propósito y codifica el mensaje usando símbolos o signos cuyos

significados tienen que ser entendibles y coincidir con los de quien recibe el mensaje para que exista comprensión.

- b) El receptor (oyente):** Recibe el mensaje, lo analiza, lo interpreta y lo hace información significativa. Es también llamado destinatario, además el emisor y el receptor se necesitan, son dependientes el uno del otro, si uno de los dos no está presente simplemente no puede existir el proceso de comunicativo.
- c) El mensaje:** Es el conjunto palabras o signos que tienen como finalidad comunicar algo, se puede afirmar que es el contenido de la comunicación.
- d) El canal:** Es el medio por el que se transmite la información. Según el medio seleccionado por el emisor mismo que puede ser: teléfono, correo electrónico o una simple y antigua carta, también mediante la palabra oral o escrita. De la riqueza del canal depende la comprensión por parte del receptor al recibir el mensaje, mientras más dinámico, específico y entendible sea el mensaje además de contar con una retroalimentación inmediata, verbal y no verbal. La comunicación frente a frente constituye el canal con mayor índice de comprensión, dado que permite transmitir la mayor cantidad de información en el transcurso del proceso de comunicación, según el tipo de mensaje el emisor tiende a seleccionar el canal: un mensaje cotidiano y cuya información no es de gran impacto admite canales de poca riqueza, pero un mensaje con un contenido difícil de procesar o entender requiere un canal con más riqueza y que se adapte a la situación.

2.5.2 Fundamentación de la Variable Dependiente

2.5.2.1 Gestión del Talento Humano

CHIAVENATO, I (2002) menciona que:

Las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y esté más atenta de los empleados. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. (p.9)

Se denomina como recursos humanos a los colaboradores en las organizaciones, y al aporte que brindan dentro de la misma, entonces la gestión de recursos humanos se encarga del desarrollo permanente y continuo del talento humano, con la finalidad de motivar al personal a brindar sus habilidades y conocimientos mejorando así el Desempeño Laboral.

c) Gestión adecuada del Talento Humano

La Gestión de Recursos Humanos tiene como objetivo que el rendimiento y desempeño de los colaboradores incremente, otra de sus finalidades es que los trabajadores sean responsables actuando éticamente y cumpliendo con todas sus funciones de una manera estratégica, es de esta manera que la gestión adecuada del Talento Humano, implica:

Incrementar condiciones organizacionales adecuadas para que los Recursos Humanos puedan conseguir sus objetivos individuales, ayudando al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- a) Confirmar el cumplimiento adecuado de las obligaciones funciones y legales.
- b) Obtener eficiencia y eficacia dentro del Talento Humano que dispone la organización.
- c) Motivar a los colaboradores para lograr su cooperación en el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- d) Actuar con valores y ética los distintos conflictos o dificultades que se presenten, reduciendo las tensiones que generan los mismos en la organización.
- e) Ayudar a los colaboradores a cumplir sus metas y objetivos.

Las organizaciones necesitan de la interrelación de sus colaboradores, por la influencia en el tipo de atención que ofrecen, la actitud y la responsabilidad de sus colaboradores son la cualidades que hacen que una empresa resalte te otra, las personas son quienes tienen la capacidad de utilizar sus conocimientos, afectando de forma positiva o negativa a la organización, cada colaborador contribuye su aporte y sabiduría personal en el desempeño de sus funciones y las responsabilidades diarias que conlleva la misma.

- **Los Recursos Humanos en las estrategias organizacionales.**

De acuerdo a CHIAVENATO, I (2002): *“Las personas constituyen la principal ventaja competitiva, la empresa requiere invertir en ellas, desarrollarlas y ceder espacio a sus talentos” (p.47)*, los procedimientos enfocadas al talento humano de la organización sobresalen en importancia ya que el talento humano es lo mas importante de la misma, siendo el aporte que ellos brindan el motor para que la organización vaya sobre ruedas, para lograr un clima laboral adecuado, actualmente la gestión del talento humano impulsa la existencia de un vínculo de cooperación lineal entre los niveles superiores o directivos con los operativos, para obtener este tipo de relación es de mucha importancia dar solución a los conflictos existentes y evitar cualquier tipo de inconformidad en ellos, con el

objetivo de que los colaboradores se sientan identificados con los objetivos y fines de la organización y no tan solo como subordinados.

- **Las personas**

La necesidad de gestionar los recursos humanos nace al reconocer a los colaboradores como la parte más importante del desarrollo de la organización, en la actualidad a los trabajadores se les reconoce su aporte e importancia a través del desarrollo de su habilidades y talento por lo tanto ya no son considerados como herramientas de trabajo sino como parte de la organización.

CHIAVENATO, I (2007) menciona que:

El estudio de las personas constituye un punto básico de las organizaciones y especialmente de la ARH, sin organizaciones ni personas no habría ARH. En esta última hay dos vertientes diferentes al considerar a las personas: las personas en cuanto tales (dotadas de características propias de personalidad e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales) y las personas como recursos (dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional). (p. 43)

Debido a lo citado la existente preocupación en las organizaciones por disponer un personal idóneo capaz de dar su mejor aporte a la organización, no obstante la organización debe dar un aporte a su personal, para poder potenciar su talento y habilidades cumpliendo mutuamente con sus necesidades. El área Recursos Humanos debe afrontar distintos retos con su personal, el primordial es la correcta aportación a la efectividad de la organización, para lograr cumplir este reto, lo primero que se debe hacer es dominar los conocimientos sobre las funciones y tareas que corresponda a cada cargo existente en la organización para lograr seguridad en la existencia de un adecuada selección y distribución del personal, en

pro de los procedimientos futuros para lograr que sean más efectivos y satisfactorios, además para aclarar las responsabilidades del perfil de cada puesto para poder tener una adecuada selección y reclutamiento de personal.

Todo colaborador que ingrese a desempeñar sus funciones en la organización debe cumplir con un programa de inducción, para facilitar su adaptación al puesto, realización de funciones y las distintas obligaciones políticas y reglas, de acuerdo a **WERTHER, W-DAVIS, K (2008)** : “**En este punto ocupan sus puestos de trabajo y, de acuerdo con un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo, reciben la capacitación necesaria para ser productivos**” (p.24), es de mucha importancia evaluar constantemente el Desempeño Laboral de los integrantes de la organización para poder realizar retroalimentación y buscar mejoras en cualquier aspecto en el que sea necesario.

Es de gran importancia tener en cuenta que para mantener o desarrollar un buen desempeño de los colaboradores, además deben tener una compensación apropiada, por ejemplo remuneración acorde al cargo y cumplimiento satisfactorio en las funciones mismo.

2.5.2.2. Motivación

La motivación un proceso en el cual tanto intrínseca como extrínseca impulsa a la persona a realizar determinada acción, esto realza su poder sobre la voluntad de las personas, siendo así que la motivación ha sido motivo de estudio para distintos autores. Así **MARTÍNEZ, M (2012)** refiere que: “**Las necesidades y las metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación**”. (p, 21)

Mientras **PROT, B (2005)** aclara que:

La Motivación no viene, en primer lugar de la mente o de la razón, sino que aunque parezca imposible, viene de las entrañas. Emerge del centro de las emociones, de las sensaciones, de los sentimientos,

unidos a la imagen de sí mismo, al ser y a la capacidad de creer en uno mismo. (p.16)

Entonces la motivación está conformada por factores internos y externos que son muy importantes en el cumplimiento de metas personales y organizacionales. En el aspecto laboral los autores **DAVIS, K-NEWSTROM, W (2003)** mencionan: **“La motivación también requiere descubrir y atender los impulsos y necesidades de los empleados, ya que se originan en el individuo” (p.121)** lo que implica una la existencia de la necesidad de que las organizaciones hagan énfasis en valorar de una manera más considerada en torno a lo subjetivo y lo colectivo al instante de aplicar sus estrategias de motivación

- **Proceso Motivacional**

De acuerdo a **LUTHANS, F (2008)**: **“La motivación es un proceso que inicia con una deficiencia fisiológica o psicológica, o necesidad, la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige hacia una meta u objetivo” (158)**, por lo tanto se necesita identificar la relación entre la satisfacción de necesidades con el comportamiento de las personas dentro de la organización

- **Motivación Laboral**

Tomando en cuenta que las motivaciones se originan dentro del individuo, en el área organizacional la motivación requiere que se encuentren y comprendan las necesidades que tienen sus colaboradores, es necesario aumentar aportaciones y acciones positivas para obtener satisfacción. El personal se encuentra más motivado cuando tienen objetivos claros y alcanzables con los recursos necesarios para hacerlo.

Las gerencias actualmente deben brindar más relevancia a la identificación de las necesidades de quienes trabajan para la organización, para poder influir en su comportamiento. Los incentivos enfocados a satisfacer necesidades individuales

también son efectivos en la motivación del personal, si un colaborador es eficiente y la empresa lo recompensa las necesidades motivaron a que actúe y trabaje de una mejor manera quedan satisfechas, dando paso a nuevas necesidades, empezando así otro ciclo motivacional.

Existen tres impulsos motivacionales principales que predominan en los seres humanos: el logro, la afiliación y el poder.

- a) Impulsos hacia el logro: Hace que actúen bajo un impulso intentando alcanzar sus objetivos con éxito. Los logros son importantes por naturaleza, más que por la recompensa posterior.
- b) Impulso hacia la Filiación: Los colaboradores motivados por la filiación tienen muchas amistades, lo que les da una enorme satisfacción interna, siendo así que ellos necesitan libertad en el trabajo para interactuar con los demás y poder obtener más relaciones interpersonales.
- c) Impulso hacia el poder: Quienes actúan en base a este tipo de motivación intentan influir en la organización, no sienten temor ante los riesgos para lograrlo. Cuando obtienen el poder que anhelado, pueden usarlo tanto positiva como negativamente.

Conocer las razones que motivan a cada trabajador hace posible que los encargados del talento humano los trate de manera distinta a cada uno, al identificar el impulso motivacional existente en cada trabajador permite una comunicación y comprensión conforme a las necesidades de cada uno.

- **Motivos Intrínsecos Y Extrínsecos**

Se ha considerado que los motivos surgen de dos fuentes, intrínsecas y extrínsecas, según LUTHANS, F (2008): *“Los motivos extrínsecos son tangibles y visibles para los demás, los entregan otras personas, en el lugar de trabajo, los*

motivadores extrínsecos incluyen: el pago, las prestaciones y las promociones.” (p.166), al contrario los motivos intrínsecos vienen de adentro de la persona, son motivadores internos que repercuten en el desempeño en el puesto de trabajo, estos incluyen: experiencias y logros, y están relacionados con el grado de responsabilidad y desempeño presente en el individuo.

- **Necesidades Humanas**

El inadecuado desempeño en muchas ocasiones se debe a causas que tienen que ver con las necesidades de cada persona, para mejorar su desempeño los trabajadores requieren atención, se debe tener en consideración que no sólo una maquinaria costosa requiere mantenimiento, las personas pueden llegar a ser más productivas cuando las organizaciones para las que trabajan se preocupan por sus necesidades y también cuando se encuentran cómodas en su lugar de trabajo.

De acuerdo a **DAVIS, K-NEWSTROM, W (2003):** *“Hay diversas formas de clasificar las necesidades. Una clasificación muy sencilla es: 1. Necesidades físicas básicas, llamadas necesidades primarias, y 2. Necesidades sociales y psicológicas, denominadas necesidades secundarias.” (p.124)*, lo que nos da a entender que las necesidades básicas son universales, no obstante la intensidad de estas cambia de una persona a otra, mientras que las necesidades secundarias son de carácter personal, involucra necesidades de la mente y del espíritu, las necesidades sociales y psicológicas aparecen conforme la persona va madurando, entre ellas están el autoestima, y las necesidades emocionales, siendo las necesidades secundarias las que dificultan las estrategias motivacionales de quienes guían al talento humano.

- **Modelos Motivacionales**

Existen varios modelos que explican la motivación, entre los más conocidos están:

- a) La jerarquía de necesidades de Maslow que sostiene que no todas las necesidades humanas son de igual magnitud, pero les otorga un orden de realización definido.
- b) El modelo de los dos factores de Herzberg, en el que se señala que diferentes tipos de factores que pueden ser positivos o negativos, es decir generan sentimientos de bienestar o malestar. Este modelo destaca dos factores: motivacionales y de mantenimiento.
- c) El modelo de expectativas que es uno de los enfoques más aceptados de la motivación, fue desarrollado por Victor H. Vroom, y manifiesta que la motivación es producto de tres factores: valencia (cuando el individuo anhela una recompensa), expectativas (su metas dando las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento óptimo) y la instrumentalidad (su cálculo de que el desempeño en su lugar de trabajo genere la recompensa).

2.5.2.3 Desempeño Laboral

Con respecto al Desempeño **Laboral SPECTOR, P (2002) menciona que:** *“Para que una organización alcance sus objetivos, cada empleado debe realizar sus tareas en un nivel razonable de eficiencia” (p.218)*. Esta es la perspectiva general por la cual las organizaciones se interesan tanto en buscar mejoras en el desempeño de sus trabajadores, muchas veces se confunde efectividad con el desempeño, lo cual es incorrecto especialmente cuando se pretende estudiar el desempeño laboral dentro de una empresa, el desempeño está en realidad relacionado con el comportamiento y actitud de los colaboradores, es decir en lo que las personas hacen, y puede ser fácilmente observado en el trabajo.

- **Concepto**

En el desempeño están inmersas las acciones realizadas para cumplir las metas de la organización y puede medirse en función a los logros y competencias y destrezas de cada individuo, mientras que la efectividad no está bajo el control único de los trabajadores. Las medidas de efectividad son importantes pero estas están sujetas a diversos factores organizacionales sobre los cuales el empleado tiene poca influencia, por consiguiente puede llegar a ser contraproducente recompensar a los trabajadores en base a la efectividad.

Debido a lo antes mencionado la evaluación del desempeño debe estar dirigida a comportamientos relacionados con el puesto de trabajo.

- **Capacidad y Desempeño**

Cada individuo se diferencia de los demás por sus habilidades, no todos tenemos la misma facilidad para todas las tareas, hay algunas que son fáciles para unos mientras representan un alto grado de dificultad para otros, por lo tanto analizar las capacidades de cada trabajador permite determinar en qué puesto se desempeñará mejor, muchos autores han concordado en que la capacidad cognitiva debe aprovecharse en los puestos de necesidad intelectual en lugar de ser un requerimiento al reclutar candidatos para puestos sencillos con tareas automatizadas o repetitivas, las capacidades deben coincidir con las necesidades del puesto para que exista mayor efectividad.

- **Motivación y Desempeño**

La motivación surge tanto intrínsecamente en las personas como de su entorno, sin embargo las organizaciones solo se han enfocado en la motivación a través del entorno laboral o clima laboral, es decir en la estructura de los puestos y los

incentivos, pero también es posible también evaluar la motivación en los trabajadores antes de contratarlos.

La evaluación del desempeño es un proceso en el cual se califica la actuación de cada colaborador para en base a los resultados obtenidos tomar decisiones con respecto a ascensos, aumentos, etc. La clave está en aprovechar al máximo la información recolectada, para desarrollar el desempeño adecuado proporcionando retroalimentación que facilite mejorarlo. El interés está en facilitar información útil a los trabajadores para corregir sus fallas y desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse de manera correcta y eficaz en un puesto actual o futuro.

- **Componentes del Desempeño**

El desempeño dentro de cada puesto tiene tres componentes principales, el desempeño de la tarea, el desempeño cívico y el desempeño adaptativo.

- a) El desempeño de la tarea: se refiere a la efectividad en el desempeño de las tareas del puesto, todos los puestos de una empresa se definen en función a las tareas que el mismo conlleva, es necesario contar con un diseño claro de cada puesto para poder identificar los factores a ser evaluados, entre los que pueden estar las habilidades y destrezas en cuanto a comunicación oral y escrita, toma de decisiones, entre otros.
- b) El desempeño cívico: se refiere a ser un buen componente de la organización, que contribuye con aportaciones más allá de su lugar y puesto, que favorezcan su engrandecimiento personal y el de la organización, entre estas aportaciones están: la responsabilidad, ser disciplinado, manejar el estrés de buena manera, apoyo a los compañeros, compromiso con la organización y sus objetivos, todos estos factores contribuyen con el bienestar general de la organización.

- c) El Desempeño Adaptativo: está enfocado a la adaptación a los cambios dentro de la organización, su importancia es resultado de los cambios en el mundo laboral, no solo en el ámbito tecnológico sino también procedimental esta situación de cambio constante genera la necesidad de que los trabajadores sean capaces de adaptarse.

- **Desempeño Contextual**

Varios autores afirman que los colaboradores suelen contribuir a la organización con acciones que van más allá de las tareas de sus puestos es decir un plus, estos aportes pueden ayudar o dificultar el logro de las metas organizacionales, a pesar del riesgo, estas contribuciones son importantes para el ambiente de trabajo, estas contribuciones pueden ser consideradas parte del desempeño general.

Entre las contribuciones subyacentes a estos contextos están: la cooperación con los compañeros de trabajo, la persistencia y el esfuerzo del empleado para completar con éxito las tareas del cargo en el que desempeña sus funciones además del apoyo voluntario en actividades que están fuera de sus funciones, estas contribuciones respaldan los objetivos organizacionales.

- **Evaluación del Desempeño**

Según **WERTHER, W-DAVIS, K (2008)**: *“La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa” (p.302)*, se debe considerar que existen trabajadores que no son productivos desde que empiezan sus labores en la organización sin embargo su desempeño puede ir mejorando con el tiempo, muchos incluso sobrepasan el nivel satisfactorio.

Cuando los resultados de las evaluaciones del desempeño son bajos se necesita aplicar medidas correctivas y de supervisión y cuando los resultados son óptimos o sobrepasan los estándares es necesario motivar a los colaboradores para que estos resultados sigan desarrollándose.

WERTHER, W-DAVIS, K (2008), también mencionan que: “Es necesario que cada organización cuente con un sistema formal de evaluación del desempeño, donde cada supervisor y directivo revise el avance, logros y dificultades que cada colaborador tiene en sus áreas de trabajo” (p.306), esto beneficia a la empresa porque permite superar la efectividad anterior de su personal y hace que los trabajadores que se sienten más a gusto en su puesto de trabajo y por consiguiente dominar mejor sus tareas.

Las técnicas de evaluación de desempeño más utilizadas son:

- a) Escalas de puntuación
- b) Listas de verificación
- c) Método de registro de acontecimientos notables
- d) Estimación de conocimientos y asociaciones

2.6. HIPÓTESIS.

H0. El uso de Redes Sociales NO incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Federación Deportiva de Tungurahua, del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

H1. El uso de Redes Sociales SI incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Federación Deportiva De Tungurahua, del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

2.7. Señalamiento de Variables.

2.7.1. Variable Independiente.

Redes Sociales

2.6.2. Variable Dependiente.

El Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

El presente trabajo utiliza un enfoque cuali-cuantitativo, de acuerdo a **NARANJO, G (2014)** el enfoque cualitativo es necesario porque: **“Es más propio de las ciencias humanas, no es generalizable: estudia casos en su contexto, asume una realidad dinámica” (p.94)**. Este enfoque dentro del trabajo de investigación tiene como objetivo describir las cualidades de un fenómeno.

Siendo así que el enfoque cuantitativo según el mismo autor, **NARANJO, G (2014)** **“Busca las causas de los hechos que estudia, busca las causas de los hechos que estudia, está orientado a la comprobación” (p.94)** por lo tanto es a través de este enfoque que se logrará comprobar la hipótesis con los resultados de la investigación.

3.2 Modalidad básica de la investigación.

3.2.1 Bibliográfica Documental.

Se usa esta modalidad debido a que ha sido necesario utilizar fuentes bibliográficas correspondientes a diferentes autores que se han hecho énfasis en investigar y exponer ideas propias con relación a las variables escogidas por el autor para favorecer la argumentación y defensa del tema de investigación.

La información se ha recolectado de tesis de grado, libros, enlaces en la web y revistas; relacionados con las variables del trabajo de investigación.

3.2.2 De Campo.

El trabajo se apoyó en la modalidad de campo debido a que cuenta con la colaboración de la Federación Deportiva de Tungurahua, para la recopilación de información utilizada en la presente investigación facilitando el contacto directo con la realidad del objeto de estudio.

3.3 Niveles de investigación.

3.3.1 Exploratorio.

Utilizado ya que el objetivo es examinar el tema o problema de investigación ya que es un tema poco estudiado o que no ha sido abordado con anterioridad dado que las Redes Sociales son un tema de actualidad que no llevan mucho tiempo en la vida cotidiana de los colaboradores. La investigación tiene como finalidad explorar y buscar todo lo concerniente con el problema sujeto al estudio para tener una idea clara de la realidad y por consiguiente intentar mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Federación Deportiva de Tungurahua.

3.3.2. Descriptivo.

La investigación da a notar los estudios descriptivos que miden de forma cualitativa y cuantitativa los distintos conceptos o variables de forma independiente, tiene como finalidad desarrollar y describir las herramientas a utilizar.

3.3.3. Correlacional.

Es correlacional ya que demuestra si las variables de las que se quiere conocer están o no relacionadas, lo que da lugar al análisis de la correlación ya que se relaciona la V.I. Redes Sociales con la V.D. Desempeño Laboral

Además aporta a la medición de la relación existente entre la variable independiente “Redes Sociales” con la variable dependiente “Desempeño Laboral”.

3.4 Población y Muestra.

3.4.1 Población.

En esta investigación se tomará en cuenta a la población total, por lo cual no es necesario aplicar una fórmula de muestreo.

Tabla N° 3.1 Población

Niveles	Población	Frecuencia	Porcentaje
Directorio de F.D.T	Administrador	1	1.6%
	Asesor jurídico	2	3.3%
	Auditoria interna	3	5.0%
Dirección Financiera	Tesorero/a	1	1.6%
	Contador	1	1.6%
	Guarda almacén	1	1.6%
Recursos Humanos	Psicólogo	1	1.6%
	Secretarias	4	6.6%
	Asistente administrativos	1	1.6%
	Recepción	1	1.6%
	Mensajería	1	1.6%
	Auxiliares de servicios	10	16.6%
Servicios	Relacionador público	1	1.6%

Continuación Tabla N° 3.1 Población

Generales	Inspector de escenarios	1	1.6%
Departamento	Fisioterapeuta	2	3.3%
Médico	Odontólogo	1	1.6%
Entrenadores	Varias disciplinas	28	46.6
TOTAL:		60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

3.5 Operacionalización de variables

3.5.1 Variable Independiente

Tabla N° 3.2 Operacionalización de Variable Independiente

Variable independiente: Redes Sociales				
Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Espacios virtuales enfatizados en el entretenimiento y conectividad interpersonal las cuales tienen distintas formas de uso , así como varios medios de acceso preferidos por los usuarios.	Conectividad	Frecuencia en el uso de las redes	En el transcurso del día cuantas veces revisa su perfil de Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social como método de distracción	Encuesta Cuestionario
	Forma de uso de las redes	Frecuencia en el uso académico Social. Entretenimiento	En un día normal usted hace uso de las redes sociales por un tiempo acumulado de:	
	Medios de acceso	Tecnología preferida	En un día cotidiano prefiere revisar sus redes sociales desde un computador por facilidad, rapidez o simple comodidad	

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

3.5.2 Variable Dependiente

Tabla N° 3.3 Operacionalización de Variable Dependiente

Variable dependiente: Desempeño Laboral				
Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Es el rendimiento , comportamiento, resultados y logro de metas en el trabajo por parte del colaborador dentro del área en donde desempeña sus funciones	Rendimiento	Eficiencia Eficacia	¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral?	Encuesta Cuestionario
			¿Cree que una persona se concentra más en su trabajo al no utilizar las Redes Sociales?	
	Resultados	Cumplimiento de tareas	¿Siente que el tiempo que le asignan para realizar sus actividades no es suficiente por lo cual el desempeño laboral se ve afectado?	
	Logro de metas	Cumplimiento de objetivos	¿Ha logrado cumplir con sus metas y objetivos dentro de la organización?	

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

3.6 Recolección de información

La información se recogerá a través de encuestas, entrevistas, observaciones y cuestionarios, para la recolección de información se empleará el siguiente procedimiento:

Tabla N° 3.4 Recolección de Información

Preguntas Básicas	Explicación
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas u objeto?	Personal administrativo y operativo de la Federación Deportiva de Tungurahua
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Matriz de Operacionalización de variables
4.- ¿Quién?	Juan Diego Herrera Ramos
5.- ¿A quiénes?	Personal administrativo y operativo de la Federación Deportiva de Tungurahua
6.- ¿Cuándo?	Periodo Abril 2016- Octubre 2016
7.- ¿Dónde?	Federación Deportiva de Tungurahua
8.- ¿Cuántas veces?	Dos veces
9.- ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta, Entrevista, observación
10.- ¿Con qué?	Cuestionario

Elaborado por: Herrera Ramos Juan Diego

3.7 Procesamiento y análisis

El procesamiento y análisis de los resultados arrojados por los métodos de recolección de datos se los harán, en base a la Operacionalización de variables los cuales deben ser verificables y verídicos. Luego del procesamiento y análisis de la información, se podrá realizar un artículo científico relacionado con nuestro trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Para obtener información del Uso de Redes Sociales y su incidencia en el Desempeño laboral se utiliza la técnica de la encuesta mediante el instrumento elaborado como es el cuestionario estructurado, aplicado a un total de 60 colaboradores entre operativos y administrativos de la federación deportiva de Tungurahua.

Para la tabulación de los resultados obtenidos en las encuestas, se utiliza las hojas de cálculo de la herramienta informática de MICROSOFT EXCEL en su versión 2013.

4.2 Interpretación de datos

Pregunta 1: ¿En un día normal usted hace uso de las redes sociales por un tiempo acumulado de?

Tabla N° 4.1: Frecuencia de uso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
4 o más horas	25	41.6%
2 o más horas	19	31.6%
De 0 a 30 minutos	16	26.6%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Grafico N° 4.1: Frecuencia de uso



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: A través de los datos obtenidos en la pregunta sobre cuánto tiempo acumulado hace uso de redes sociales en un día se puede evidenciar que el 41% de personas encuestadas que corresponden a 25 colaboradores manifiestan que 4 o más horas en el día; mientras que un 32% correspondiente a 19 colaboradores 2 o más horas en el día, de igual manera un 27% equivalente a 16 colaboradores 0 a 30 minutos en el día.

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores de la Federación Deportiva de Tungurahua, manifiestan que siempre hacen uso de 4 o más horas de Redes Sociales en el transcurso del día, es decir se puede suponer que los colaboradores hacen uso de las redes sociales mientras se encuentran en su horario de trabajo sin especificar el medio por el cual ingresan a las mismas, lo cual llegaría a repercutir en el desempeño laboral, la concentración de los colaboradores o el cumplimiento incompleto o erróneo de las funciones de cada cargo.

Pregunta 2: ¿En los últimos 18 meses cuantas veces ha sido llamado la atención por no cumplir con sus tareas en los tiempos asignados?

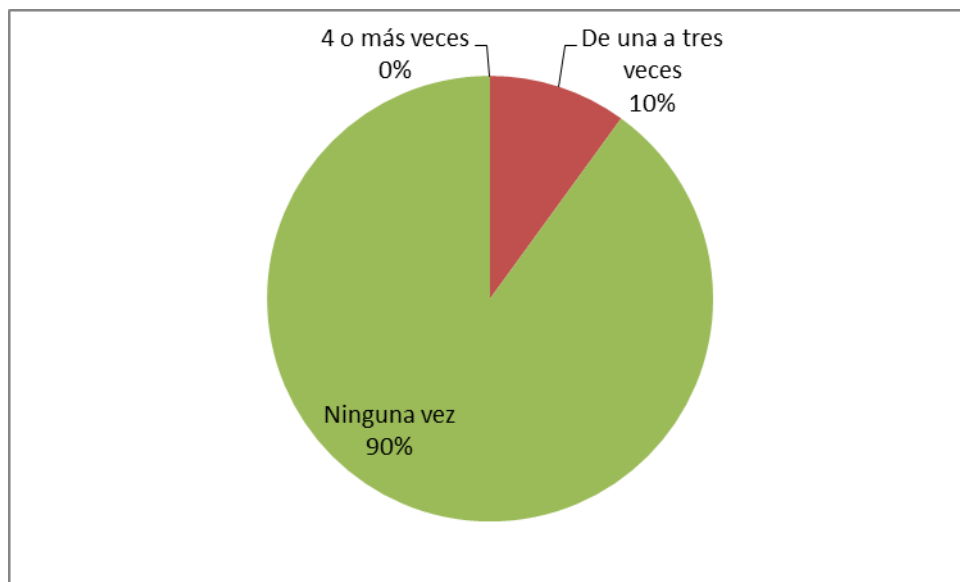
Tabla N° 4.2: Llamados de atención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
4 o más veces	0	0%
De una a tres veces	6	10%
Ninguna vez	54	90%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.2: Llamados de atención



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: Se puede demostrar según la encuesta que han tenido llamados de atención: el 0% equivalente a cero personas de 4 o más veces por temas relacionados al uso de las Redes Sociales; mientras que un 10% equivalente a 6 personas afirman tener llamados de atención de 1 a 3 veces, siendo así que el 90% del total de personas encuestadas afirma que nunca ha sido llamado la atención por temas relacionados con la pregunta planteada.

Interpretación: En Federación Deportiva de Tungurahua la mayor parte del personal no ha sido llamada la atención por el uso de las redes sociales, pero esto no quiere decir que no hacen uso de las mismas, sino más bien es posible que exista una falta de control ya que la mayoría de los colaboradores están en los escenarios deportivos en donde no existe nadie que los controle, por lo cual es posible que los colaboradores consideren el uso de Redes Sociales en el lugar de trabajo como algo habitual sin pensar en las repercusiones sobre su desempeño laboral o el tiempo desperdiciado que el estado está pagando a estos servidores públicos, mismo que no se recupera.

Pregunta 3: ¿Cree que es posible realizar sus funciones y a la vez hacer uso de Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social y que su rendimiento sea el mismo?

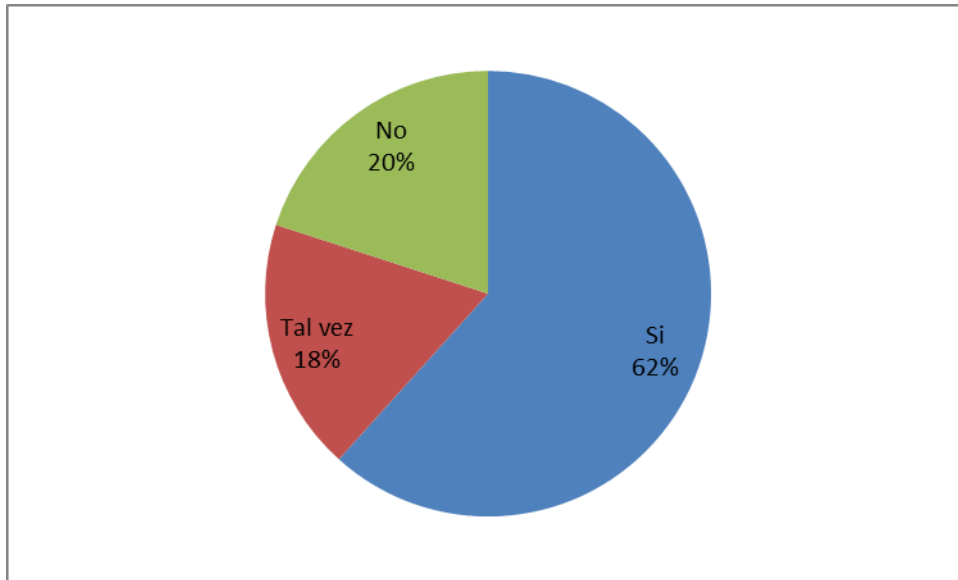
Tabla N° 4.3: Redes sociales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	62%
Tal vez	11	18%
No	12	20%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.3: Redes sociales



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 72 % de encuestados que corresponde a 37 personas manifiestan que es posible realizar sus tareas y a la vez navegar en las diferentes redes sociales mencionadas en la pregunta; un 18% equivalente 11 trabajadores exponen que tal vez es posible, y un 20% correspondiente a 12 trabajador manifiesta no es posible acceder a redes sociales ejercer su cargo.

Interpretación: La mayoría de los colaboradores encuestados piensan que si es posible hacer uso de las Redes Sociales mientras desempeñan sus funciones lo que refleja que posiblemente lo estén haciendo, repercutiendo inconscientemente en su Desempeño Laboral, en el hipotético caso de que los colaboradores estén haciendo uso de las redes sociales a la par de sus funciones, estarían perdiendo el tiempo que puede ser aprovechado ejerciendo sus funciones, repercutiendo tanto en su concentración como en el cumplimiento de tareas.

Pregunta 4: ¿En el transcurso del día cuantas veces revisa su perfil de Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social como método de distracción?

Tabla N° 4.4: Frecuencia de uso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De 8 veces o mas	38	63%
De 5 a 8 veces	12	20%
De 1 a 4 veces	10	17%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.4: Frecuencia de uso



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 63 % de personas encuestadas que corresponde a 38 trabajadores, manifiestan que en el transcurso del día revisa sus Redes Sociales 8 o más veces; un 20% equivalente 13 trabajadores exponen que solo abren estos medios de comunicación virtuales de 5 a 8 veces mientras que un 17% correspondiente a 10 colaboradores manifiestan que hacen muy poco uso de las mismas.

Interpretación: Los colaboradores encuestados en su mayoría manifiestan que revisan las Redes Sociales de una forma constante lo cual da a entender que también lo hacen en su lugar del trabajo, afectando inconscientemente su Desempeño Laboral y la forma en la que desempeñan sus funciones, es decir se puede suponer que al seguir haciendo uso de los medios de comunicación y distracción virtual, los colaboradores sentirán que es normal revisar sus perfiles virtuales dentro del horario y lugar de trabajo y harán uso de las mismas con mas frecuencia, afectando a la organización.

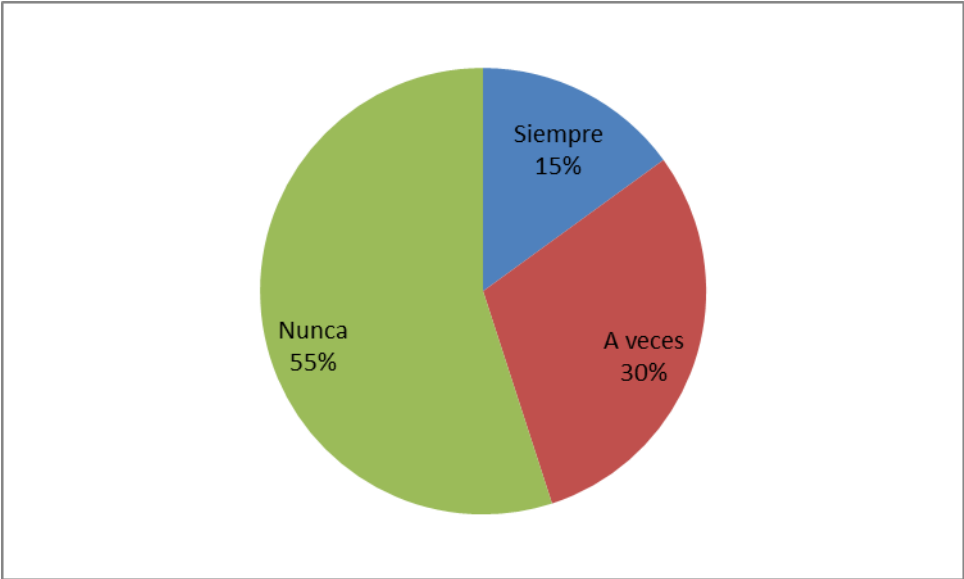
Pregunta 5: ¿Siente que el tiempo que le asignan para realizar sus actividades no es suficiente por lo cual el desempeño laboral se ve afectado?

Tabla N° 4.5: Carga laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	15%
A veces	18	30%
Nunca	33	55%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos
Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.5: Carga laboral



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos
Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 15% de encuestados que corresponde a 9 trabajadores manifiestan que siempre les hace falta tiempo para realizar sus actividades afectando directamente a su desempeño laboral; un 30% equivalente 18 trabajadores exponen que a veces sienten que el tiempo otorgado para realizar sus funciones no es suficiente, mientras que un 55% correspondiente a 33 trabajadores expresan que el tiempo que poseen para realizar sus actividades laborales es el adecuado.

Interpretación: La mayoría de los colaboradores encuestados manifiestan que el tiempo que se les otorga para realizar sus funciones es adecuado y que si pueden desarrollar sus funciones adecuadamente, aunque es importante considerar que la mayoría de colaboradores en la Federación Deportiva de Tungurahua son entrenadores, mismos que no tienen mayor carga laboral ya que sus funciones se basan en instruir y guiar a los jóvenes que entrenan en las distintas disciplinas existentes dentro de la Federación Deportiva de Tungurahua.

Pregunta 6: ¿Cree que una persona se concentra más en su trabajo al no utilizar las Redes Sociales?

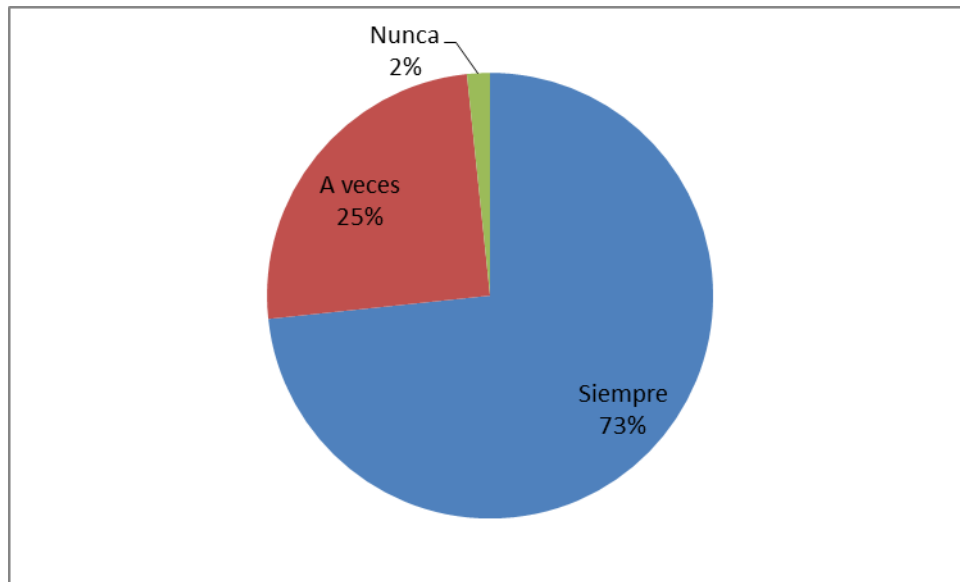
Tabla N° 4.6: Desconcentración laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	73%
A veces	15	25%
Nunca	1	2%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.6: Desconcentración



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 73 % de encuestados que corresponde a 44 trabajadores manifiestan que siempre que se usan Redes Sociales la persona se concentra menos en su trabajo; un 25% equivalente 15 trabajadores exponen que al no usar estos medios de comunicación virtuales es posible concentrarse más, mientras que un 2% correspondiente a 1 trabajador manifiesta que es posible hacer uso de las redes sociales y desempeñar sus funciones sin afectar su rendimiento.

Interpretación: En la Federación Deportiva de Tungurahua, la mayoría del personal expresa que siempre que se usen Redes Sociales el nivel de concentración disminuirá, es decir consideran a estos medios de comunicación virtual como un distractor potencial para el desempeño eficaz de sus tareas, afectando no solo al colaborador que hace uso de las mismas, sino también a la organización, ya que se desperdicia tiempo y recursos, mismos que son irrecuperables tanto como para el colaborador como para la empresa.

Pregunta 7: ¿En un día cotidiano prefiere revisar sus redes sociales desde un computador por facilidad, rapidez o simple comodidad?

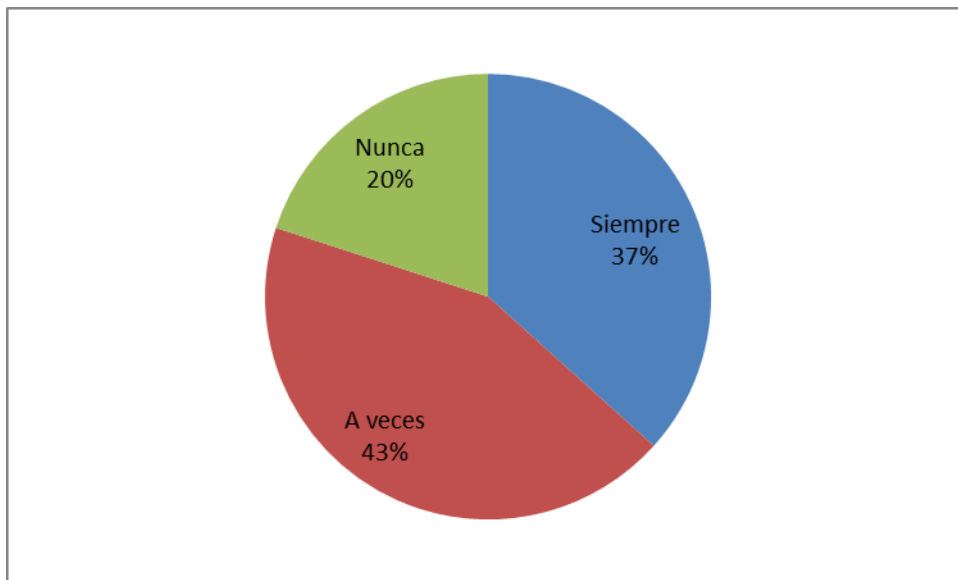
Tabla N° 4.7: Uso de recursos institucionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	37%
A veces	26	43%
Nunca	12	20%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.7: Uso de recursos institucionales



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 43% de encuestados manifiesta que en ocasiones suelen usar un ordenador para revisar sus Redes Sociales; de la misma manera un 37% equivalente 22 colaboradores siempre usa un computador para acceder a las mismas, mientras que un 20% correspondiente a 7 trabajadores manifiesta que nunca hace uso de un ordenador con fines de distracción en un día cotidiano.

Interpretación: El mayor porcentaje de personas encuestadas manifiesta que prefieren revisar las redes sociales desde un ordenador lo cual da a entender por razones obvias que lo hacen por comodidad facilidad o rapidez, además es posible que estén haciendo uso de los equipos institucionales para ingresar a los mismos, el encargado de Talento Humano manifestó que han bloqueado el acceso a algunas redes sociales pero que aun así ha visto que se han dado formas para ingresar a las mismas, afectado así al Desempeño Laboral e incumpliendo las normas de la institución al encontrar formas de abrir los espacios virtuales aunque ya estén bloqueados para evitar el libre acceso a las mismas.

Pregunta 8: ¿Le gustaría mejorar su desempeño laboral ante sus superiores?

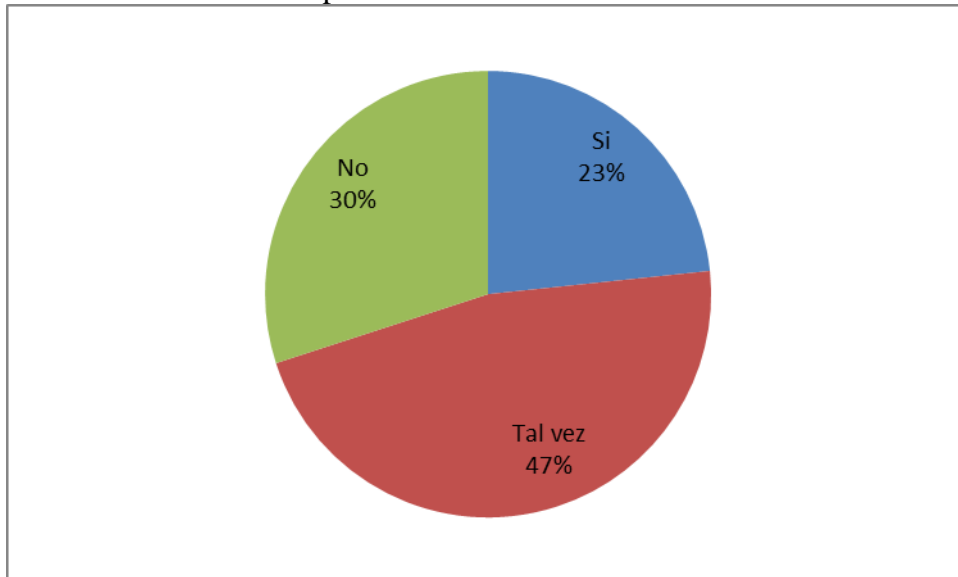
Tabla N° 4.8: Desempeño Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	23%
Tal vez	28	47%
No	18	30%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.8: Desempeño laboral



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 47% de encuestados que corresponde a 28 trabajadores manifiestan que tal vez desearían mejorar su Desempeño Laboral ante sus superiores, durante su jornada laboral; un 30% equivalente 18 trabajadores exponen que no desean mejorar su desempeño es se sienten conformes con la forma en la que desempeñan su trabajo, mientras que un 23% correspondiente a 14 trabajadores expresan con seguridad que desean mejorar en el ámbito laboral.

Interpretación: En Federación Deportiva de Tungurahua la mayoría de trabajadores expresan que desean mejorar su Desempeño Laboral ante sus superiores, hay que tomar en cuenta que gran parte del personal son entrenadores, los cuales no son en su mayoría personas con estudios de especialización, sino más bien son elegidos como instructores por sus medallas logros y méritos en las distintas doctrinas deportivas, lo cual no afecta a las personas que entrenan sino más bien en los distintos procesos administrativos que deben manejar.

Pregunta 9: ¿Le gustaría que la empresa brinde libre acceso a Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social dentro del horario de trabajo?

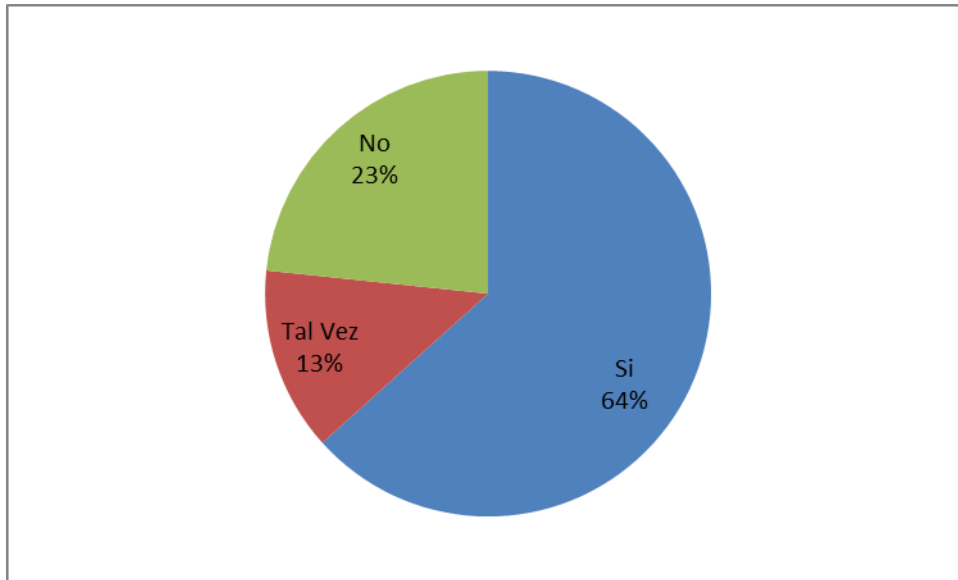
Tabla N° 4.9: Acceso a Redes Sociales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	64%
Tal Vez	8	13%
No	14	23%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.9: Comunicación



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 64% de encuestados que corresponde a 38 trabajadores manifiestan que si les gustaría que la empresa brinde libre acceso a redes sociales en el horario de trabajo; un 23% equivalente 14 trabajadores exponen no quieren tener acceso a estos medios de comunicación virtual durante su trabajo, mientras que un 13% correspondiente a 8 trabajadores expresan que tal vez les gustaría tener acceso a estas redes.

Interpretación: El deseo de usar las Redes Sociales dentro de la Federación Deportiva de Tungurahua se ve reflejada en sus encuesta ya que la mayoría de los colaboradores expresa que si les gustaría que sea permitido acceder a estos espacios de distracción y comunicación online, mostrando de forma indirecta el posible uso que hacen de las mismas en el trabajo por lo cual desean que sea permitido por sus superiores.

Pregunta 10: ¿Ha logrado cumplir con sus metas y objetivos dentro de la organización?

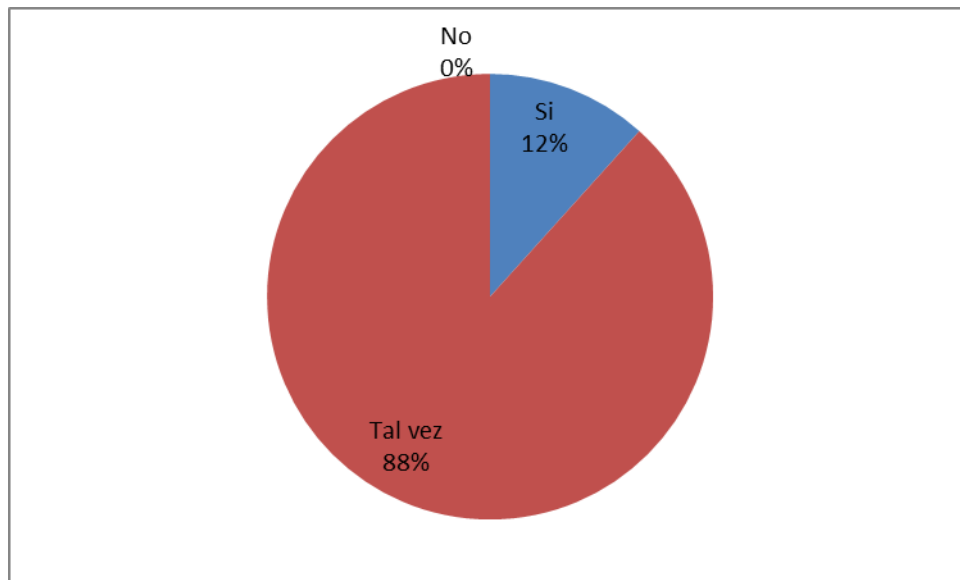
Tabla N° 4.10: Cumplimiento de metas y objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	12%
Tal vez	53	88%
No	0	0%
Total	40	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.10: Cumplimiento de metas y objetivos



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

Análisis: El 88% de personas encuestadas que corresponde a 53 trabajadores manifiestan que tal vez han cumplido con sus metas y objetivos empresariales; un 12% equivalente 7 trabajadores exponen que si han logrado cumplirlos y nadie manifiesta no haber cumplido sus metas.

Interpretación: La mayoría de los colaboradores manifiesta que tal vez han cumplido con sus objetivos o metas dentro de la organización, mostrando inseguridad en sus respuestas, existe la posibilidad de que hayan cumplido con sus metas pero no de la manera en la que ellos deseaban, siendo este un factor desmotivante para los

colaboradores dentro de la institución, misma que sea la posible causa para que los mismo hagan uso de las Redes Sociales mientras desempeñan sus labores, lo cual hará que su desempeño no sea el esperado por la organización.

Pregunta 11. ¿Le gustaría que la empresa implemente un tiempo específico en el cual todos los colaboradores puedan hacer uso de las redes sociales luego de realizar una pausa activa?

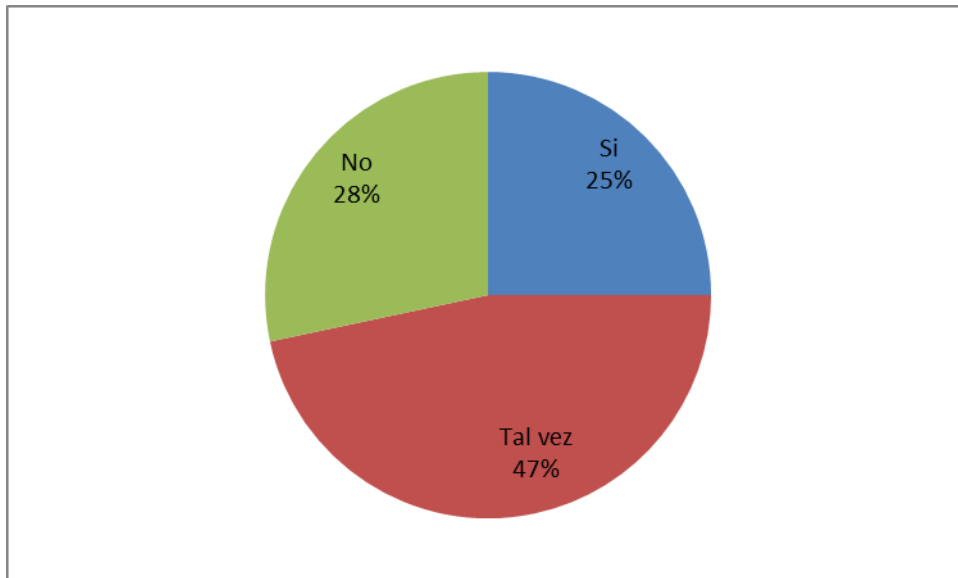
Tabla N° 4.11: Pausa activa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	25%
Tal vez	28	47%
No	17	28%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.11: Pausa activa



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación deportiva de Tungurahua

Análisis: El 47% de personas encuestadas que corresponde a 28 trabajadores expresan que tal vez les gustaría que se implemente un espacio para las el uso de Redes Sociales después de una pausa activa; un 28% equivalente 17 trabajadores exponen no desean que se implemente este tipo de actividad, mientras que un 25% correspondiente a 15 trabajadores expresan que si están de acuerdo con la implementación de este tipo de pausas activas.

Interpretación: Podemos deducir que en la Federación Deportiva de Tungurahua la mayoría de trabajadores expresan que tal vez desearían la creación de espacios en donde puedan revisar las Redes Sociales después de una pausa activa, lo cual en el hipotético caso de ser implementado haría que los colaboradores tengan acceso a sus perfiles online y de cierta forma repriman el deseo de revisarlas dentro de su horario y lugar de trabajo.

Pregunta 12: ¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral?

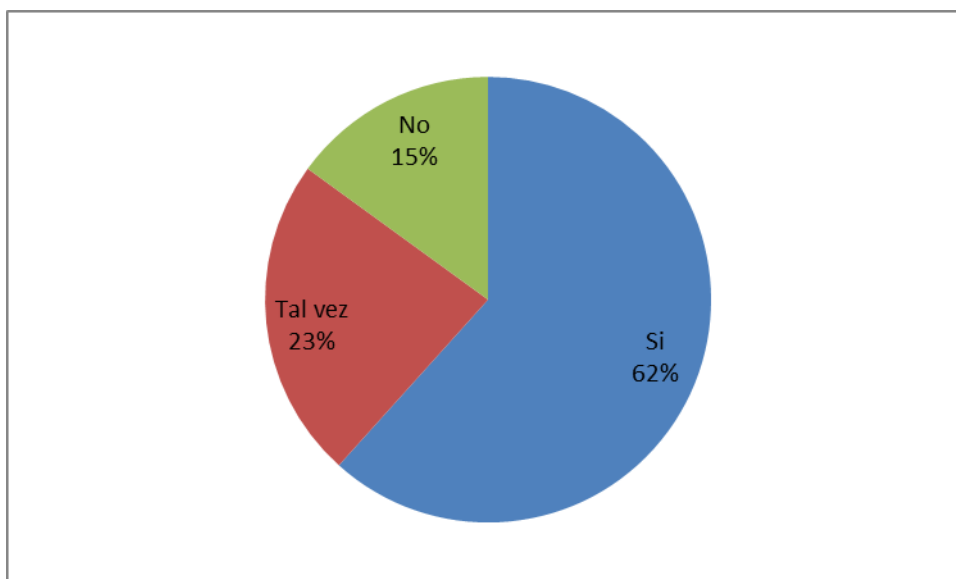
Tabla N° 4.12: Desempeño laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	62%
Tal vez	14	23%
No	9	15%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.12: Desempeño laboral



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación deportiva de Tungurahua

Análisis: Con respecto a la pregunta ¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral? El 62% de personas encuestadas que corresponde a 37 trabajadores sí; de la misma manera un 23% equivalente 14 trabajadores exponen que tal vez, mientras que un 15% correspondiente a 9 trabajadores consideran que sus compañeros no tienen un buen desempeño laboral.

Interpretación: Según los resultados de la encuestas la mayoría de colaboradores considera que sus compañeros tienen un buen desempeño laboral, lo cual puede ser verdad o también puede llegar a demostrar el compañerismo y el deseo de no perjudicar a sus pares, ya que saben que ellos también serán evaluados por los mismo, existe la posibilidad de que el desempeño no sea el adecuado como compañeros no desean afectar a sus pares.

13. ¿Piensa que existen compañeros que hacen uso de internet y redes sociales en lugar de realizar sus actividades laborales?

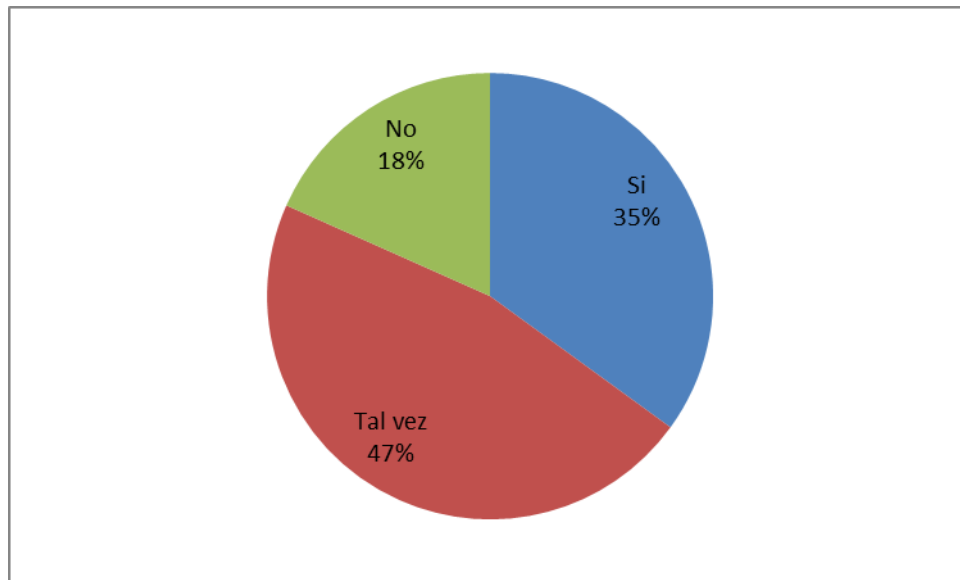
Tabla N° 4.13: Redes Sociales en el trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	35%
Tal vez	28	47%
No	11	18%
Total	60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación deportiva de Tungurahua

Gráfico N° 4.13: Redes Sociales en el trabajo



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación deportiva de Tungurahua

Análisis: Con respecto a la pregunta: ¿Piensa que existen compañeros que hacen uso de internet y redes sociales en lugar de realizar sus actividades laborales? El 47% de personas encuestadas que corresponde a 28 trabajadores expresan que tal vez; de la misma manera un 35% equivalente 21 trabajadores exponen que si, mientras que un 18% correspondiente a 11 sus compañeros no hacen uso del internet y redes sociales en su lugar y horario de trabajo.

Interpretación: Se puede manifestar que la mayoría de trabajadores consideran que los sus compañeros si hacen uso del internet para actividades que están fuera de sus

funciones, el indicio más alto en la encuesta radica en el “tal vez” esto puede ser por que la Federación deportiva de Tungurahua es una institución con varios escenarios los cuales no están ubicados en un mismo lugar sino en distintos sitios de la ciudad, por lo cual desconocen la forma de trabajar de sus demás compañeros.

4.2 Verificación de la Hipótesis

4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Afirmativa: Alternativa (H1): “El uso de Redes Sociales SI incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Federación Deportiva de Tungurahua”.

Hipótesis Negativa: Nula (H0): “El uso de redes sociales NO incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Federación Deportiva de Tungurahua”.

4.2.2 Selección del nivel de selección

Para la verificación de la hipótesis se utilizará el nivel de significación (probabilidad) de 5% de margen de error lo cual significa que en el valor de tabla de Chi cuadrado esto se corresponderá a la columna de P=0.05.

4.2.3 Descripción de la población

Se ha tomado como referencia para la investigación de campo la población total de trabajadores de la Federación Deportiva de Tungurahua.

4.3 Modelo Estadístico

$$x^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

(Fórmula 01. Chi cuadrado)

Dónde:

X^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

4.3.1 Nivel de Significación, Grados de Libertad, Regla de Decisión**Nivel de significación**

Se aplica un nivel de significación del 5% (Confianza 95% y error 5%) $\alpha = 0,05$

Grados de Libertad

Los grados de libertad son las mediciones de la cantidad de valores que están libres para variar sin influir en el resultado que se obtenga.

GL= Grados de libertad.

$GL = (\#Filas - 1) * (\#Columna - 1)$ **(Fórmula 02. Grados de Libertad)**

$GL = (F-1) * (C-1)$

$GL = (4-1) * (3-1)$

$GL = (3) * (2)$

$GL = 6$

El valor crítico de X^2 con un nivel de significación de 0,05 y 6 Grados de Libertad se obtiene de la tabla de la distribución Chi-cuadrado teórico.

Tabla N° 4.14: Tabla de Distribución Chi Cuadrado Teórico.

		Nivel de Significación							
		0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15
Grados de Libertad	1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722
	2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942
	3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170
	4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449
	5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152
	6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461
	7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479
	8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271
	9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880
	10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339
	11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671

Fuente: Estadística de Shawn

Autor: (MURRAY, R. 2000, p. 538)

Regla de Decisión

Se rechaza la hipótesis nula si: $x^2_c \geq x^2_t = 12,59$

4.4.1. Recolección de datos y Cálculos estadísticos

Frecuencia Observada (FO)

Tabla N° 4.15: Frecuencias Observadas

PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Pregunta 1: ¿En un día normal usted hace uso de las redes sociales?	25	19	16	60
Pregunta 3: ¿Cree que es posible realizar sus funciones y a la vez hacer uso de Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social y que su rendimiento sea el mismo?	37	11	12	60

Continuación Tabla N° 4.15: Frecuencias Observadas

Pregunta 6: ¿Cree que una persona se concentra más en su trabajo al no utilizar las Redes Sociales?	44	15	1	60
Pregunta 9: ¿Le gustaría que la empresa brinde libre acceso a Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social dentro del horario de trabajo?	38	8	14	60
TOTAL	144	53	43	240

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Encuestas

Frecuencia Esperada (FE)

$$FE = \frac{(\text{Total fila})(\text{Total columna})}{\text{Gran Total}}$$

(Fórmula 03. Frecuencia Esperada)

Tabla N° 4.16: Frecuencias Esperadas

PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Pregunta 1: ¿En un día normal usted hace uso de las redes sociales?	36	13.25	10.75	60
Pregunta 3: ¿Cree que es posible realizar sus funciones y a la vez hacer uso de Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social y que su rendimiento sea el mismo?	36	13.25	10.75	60

Continuación Tabla N° 4.16: Frecuencias Esperadas

Pregunta 6: ¿Cree que una persona se concentra más en su trabajo al no utilizar las Redes Sociales?	36	13.25	10.75	60
Pregunta 9: ¿Le gustaría que la empresa brinde libre acceso a Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social dentro del horario de trabajo?	36	13.25	10.75	60
TOTAL	144	53	43	240

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Encuestas

Tabla de cálculo de Chi Cuadrado

Tabla N° 4.17: Cálculo de Chi Cuadrado

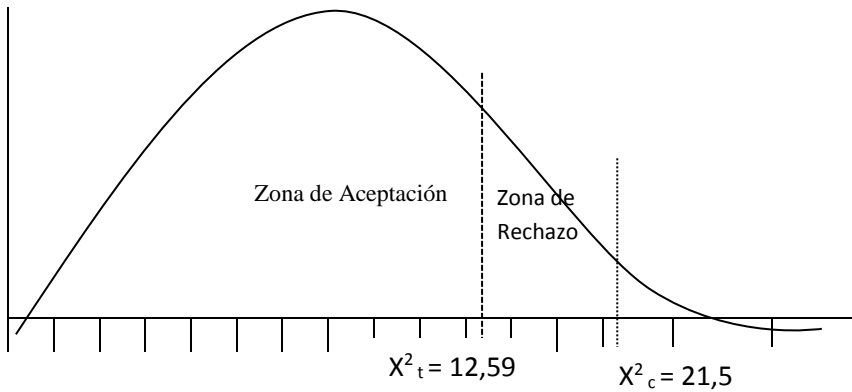
O	E	O-E	(O-E)^2	(O-E)^2/E
25	36	-11	121	3,36
37	36	1	1	0,02
44	36	8	64	1,7
38	36	2	4	0,11
19	13.25	5,75	33,06	2,53
11	13.25	-2,25	5,06	0,38
15	13.25	1,75	3,06	0,23
8	13.25	-5,25	27,56	2,08
16	10.75	5,25	27,56	2,56
12	10.75	1,25	1,56	0,14
1	10.75	-9,5	90,25	8,39
14	10.75	3,25	10,56	0,98
240	240	0,25	388,67	X²_c = 21,5

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

El valor tabulado de X^2_t en 6 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,59, mientras que el valor de X^2_c calculado es 21,5.

Zona de rechazo de la Hipótesis Nula

Gráfico N° 4.14: Zona de aceptación de la hipótesis.



Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

4.4.2 Decisión

Dado que el Chi cuadrado calculado es 21,5 y como el Chi cuadrado de la tabla es 12,59, se deduce que el Chi cuadrado calculado es mayor; por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que dice: Las Redes Sociales SI inciden negativamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Federación Deportiva de Tungurahua.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Luego de la investigación realizada se puede observar que la mayoría de los colaboradores poseen alguna cuenta en las Redes Sociales, sin embargo la encuesta ha dado a conocer que los trabajadores dedican 4 o más horas diarias para las mismas, descuidando las tareas y funciones cotidianas siendo la principal causa la falta de control por parte de los superiores al bloquear algunas Redes Sociales en los ordenadores pero sin enfatizar los teléfonos inteligentes y el tiempo que ellos pasan ahí, asimismo revisan estos medios de comunicación virtual en jornadas de trabajo debido a la factibilidad de equipos electrónicos.
- Las Redes Sociales son medios de comunicación online, mismas que entre sus ventajas encontramos la rapidez y facilidad de uso, en una organización puede ayudar en el marketing y promoción de productos o documentación de eventos, mantenimiento de los escenarios deportivos o los distintos logros que los deportistas obtienen, pero como desventajas al hacer un mal uso de las mismas hemos encontrado, la desconcentración de los colaboradores al desempeñar sus funciones, la mala utilización de recursos institucionales y en algunos casos, la fuga de información.
- Se puede concluir que el uso de Redes Sociales si afecta en el Desempeño Laboral de los colaboradores ya que en las encuestas manifestaron que el uso de las redes sociales afecta en su concentración al momento de realizar sus tareas o funciones diarias.

- El tema de investigación abre las puertas a la redacción de un artículo científico, sobre el mismo tema para la aprobación del proyecto de investigación


5.2 Recomendaciones

Se recomiendan las siguientes opciones de intervención para mejorar el Desempeño Laboral y promover el uso responsable de las Redes Sociales.

- Realizar evaluaciones del desempeño por lo menos dos veces al año para tener conocimiento del nivel en el que se encuentra cada trabajador.
- Capacitar a los colaboradores haciendo énfasis en cómo influyen negativamente las Redes Sociales, para de esta manera intentar que el personal de la Federación Deportiva de Tungurahua concientice sobre cómo influyen estas redes en el desempeño y concentración.
- Fomentar una cultura organizacional en donde se usen las Redes Sociales únicamente con fines de trabajo ya que estos medios de comunicación son eficaces y rápidos, empleados de la manera correcta, pueden llegar a facilitar procesos, pero si no se van a utilizar con fines de trabajo es mejor dejar de lado estos sitios virtuales, ya que los mismo pueden llegar a ser un gran distractor y tener influencia sobre el desempeño de los colaboradores.
- Tomar en cuenta los datos de la investigación para redactar un paper con un tema relacionado, para de esta manera cumplir con los requisitos establecidos por la universidad además de, contribuir a la sociedad con la redacción de un tema del cual no existe información.

ANEXOS

Aprobación del informe del anteproyecto

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD
Av. Los Chacahué y Río Guaribamba (Campus Huachi) | Teléfono (02) 2 410-021 | Casilla 101
Ambato-Ecuador

Ambato 04 de mayo, 2016
Res. N° FCHE-CD-1896-2016

Señores/as
HERRERA RAMOS JUAN DIEGO
Estudiante de la Carrera de psicología industrial, Modalidad presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:


Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 04 de mayo del 2016, en consideración al informe presentado por el Mg. Geovanny Vega Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación de Licenciatura, sobre el tema: "USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA" por usted propuesto resuelve:


APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE LICENCIATURA CON EL TEMA: "USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO SU DISPOSICION GENERAL TERCERA QUE DICE:AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACION EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACION DE LA CARRERA O PROGRAMALO PODRAN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERA AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADEMICOS ORDINARIOS,PARA LO CUAL ,DEBERAN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADEMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA , LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRICULA ,ARANCEL,TASA,NI VALOR SIMILAR.EN ESTE CASO, LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR DEBERA GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACION EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO Y DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTANDARIZADOS,CONFORME A LOS DETERMINADOS EL ART.5 LITERAL A DE LA LCES. EN EL CASO EN EL QUE EL ESTUDIANTE NO TERMINA EL TRABAJO DE TITULACION DENTRO DEL TIEMPO DE PORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR , ESTE TENDRA POR UNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN PERIODO ACADEMICO ORDINARIO,EN EL CUAL DEBERA MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ULTIMO PERIODO ACADEMICO ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGUN CORRESPONDA.EN ESTE CASO,DEBERA REALIZAR UN PAGO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE ARANCELES PARA LA IESS PARTICULARES Y LA NORMATIVA PARA EL PAGO DE COLEGIATURA TASA Y ARANCELES EN CASO DE PERDIDA DE GRATUIDAD DE LAS IESS PÚBLICAS

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOMA EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

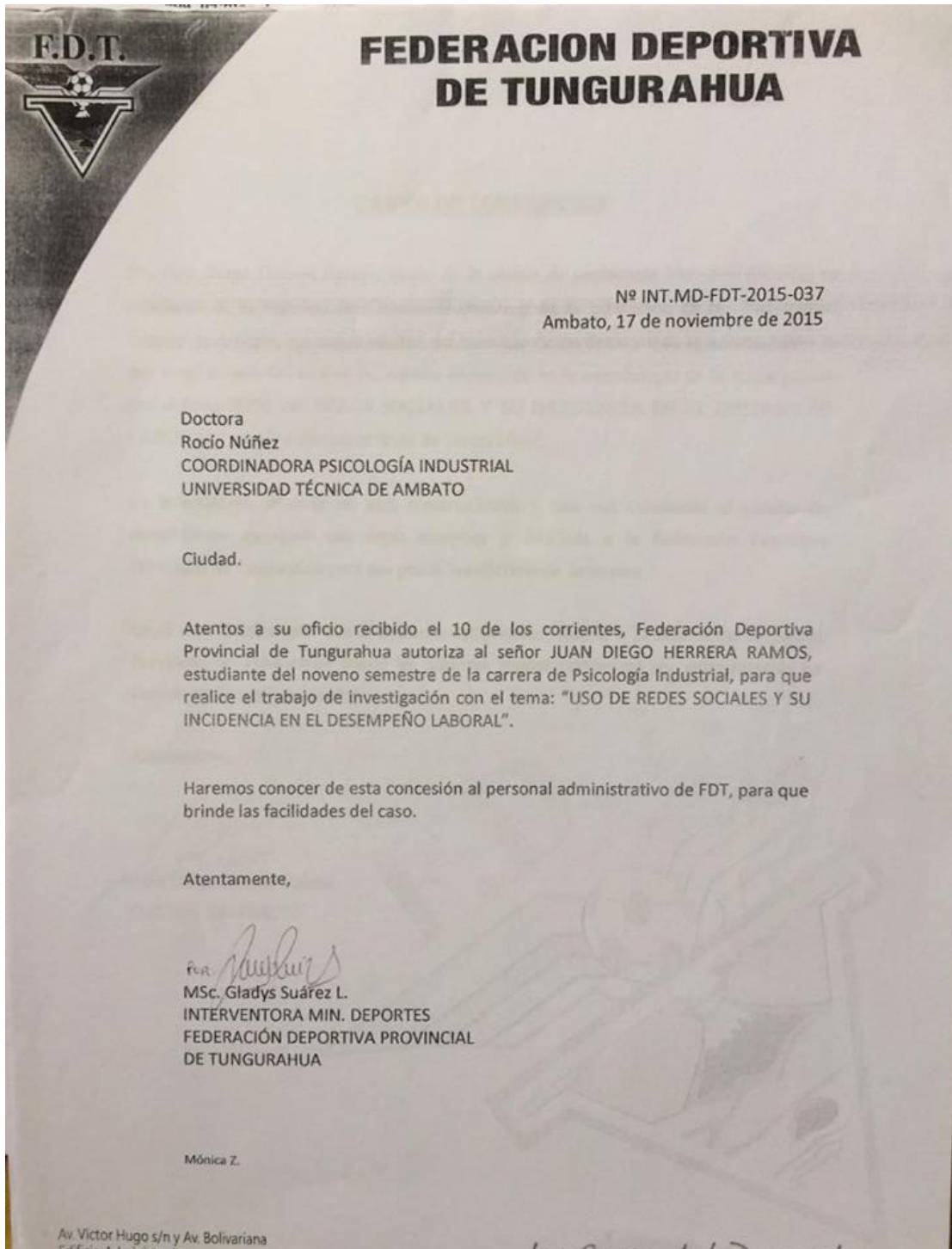
DESIGNAR COMO TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A EL MG. GEOVANNY VEGA

Alegramente

Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj. Proyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

Respuesta de confirmación por parte de la Federación Deportiva de Tungurahua



Carta de compromiso

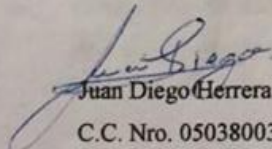
CARTA DE COMPROMISO

Yo, Juan Diego Herrera Ramos, titular de la cédula de ciudadanía Nro. 0503800302, en estudiante de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, me responsabilizo del buen uso de los datos y toda la información a la que tenga acceso con motivo del estudio enmarcado en la metodología de la investigación con el tema "USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL" previo a obtener el título de Tercer Nivel.

La información obtenida no será comercializada y una vez culminado el estudio de investigación entregaré una copia completa y detallada a la Federación Deportiva Provincial de Tungurahua para que pueda beneficiarse de la misma.

En el caso de incumplir con el presente compromiso, faculto a la Federación Deportiva Provincial de Tungurahua iniciar las acciones legales pertinentes por indemnización en caso de perjuicios ocasionados.

Atentamente,


Juan Diego Herrera Ramos
C.C. Nro. 0503800302

Oficio de solicitud para la designación de tutor

**OFICIO SOLICITANDO DESIGNACIÓN/RATIFICACIÓN DEL TUTOR/A
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

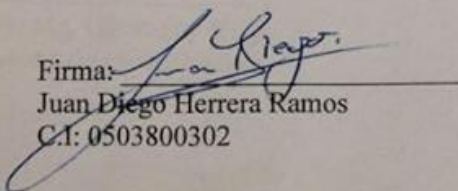
Ambato, 2 de mayo de 2016

Doctor Mg.
Marcelo Núñez
PRESIDENTE/A DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.
Presente.

De mi consideración:

Yo, Juan Diego Herrera Ramos, con cédula de identidad # 0503800302 estudiante/egresado de la Carrera de Psicología Industrial Modalidad presencial, una vez que he completado los requisitos estipulados en la Normativa de la Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación para obtener el título terminal de tercer nivel de la Universidad Técnica de Ambato, solicito a usted se sirva realizar la revisión correspondiente y tramitar ante Consejo Directivo de la Facultad la **designación/ratificación de Tutor/a del Proyecto de Investigación**, al Ing. Mg. Geovanny Vega, para lo cual adjunto la documentación pertinente.

Atentamente,

Firma: 
Juan Diego Herrera Ramos
C.I: 0503800302

Informe de la aprobación del anteproyecto

INFORME DE LA APROBACIÓN DEL ANTE PROYECTO

Ambato, 2 de mayo de 2016

Doctor Mg.
Marcelo Núñez
PRESIDENTE/A UNIDAD DE TITULACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente.

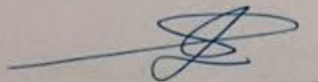
De mi consideración:

En atención a la designación dada por la Unidad de Titulación de la Carrera de Psicología Industrial modalidad presencial, con fecha 04 de abril de 2016 en la cual me designan como Tutor/a del Anteproyecto de Investigación con el tema: "USO DE REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE TUNGURAHUA" presentado por el Sr. Juan Diego Herrera Ramos

Me permito indicar que luego de haber dirigido y revisado el **ANTEPROYECTO**, cumple con la estructura y redacción técnica de conformidad a las normas establecidas por Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, por lo indicado **APRUEBO** y recomiendo continuar con desarrollo del proyecto de investigación previo a la obtención de su título de tercer nivel.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Ing. Mg. Geovanny Vega
Tutor/a del Anteproyecto

7.- ¿En un día cotidiano prefiere revisar sus redes sociales desde un computador por facilidad, rapidez o simple comodidad?

- Con frecuencia
- En ocasiones
- Nunca

8.- ¿Le gustaría mejorar su desempeño laboral ante sus superiores?

- Si
- Tal vez
- No

9.- ¿Le gustaría que la empresa brinde libre acceso a Facebook, WhatsApp, YouTube o cualquier otra red social dentro del horario de trabajo?

- Si
- Tal vez
- No

10.- ¿Ha logrado cumplir con sus metas y objetivos dentro de la organización?

- Si
- Tal vez
- No

11.- ¿Le gustaría que la empresa implemente un tiempo específico en el cual todos los colaboradores puedan hacer uso de las redes sociales luego de realizar una pausa activa?

- Si
- Tal vez
- No

12.- ¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral?

- Si
- Tal vez
- No

13.- ¿Piensa que existen compañeros que hacen uso de internet y redes sociales en lugar de realizar sus actividades laborales?

- Si
- Tal vez
- No

ARTÍCULO CIENTÍFICO
(PAPER)

ARTÍCULO CIENTÍFICO

USO DE LAS REDES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Juan Diego Herrera Ramos
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Universidad Técnica de Ambato
Av. de Los Chasquis, Ambato, Ecuador
juandiegoh8@gmail.com

RESUMEN

Las redes sociales son un tema de actualidad en el mundo en el que vivimos debido a los constantes cambios y avances sociales y tecnológicos. Más aún, su incidencia en el desempeño laboral de alguna empresa, haciendo énfasis en el mal uso de los recursos de la organización como el tiempo, y las instalaciones, actualmente las redes sociales tienen un nivel de impacto en igual medida en hombres como en mujeres, ya que en los últimos años las mismas han desarrollado distintas formas y aplicaciones para estos medios de comunicación y distracción virtual, siendo así que existen para todo tipo de género y gustos.

En el presente estudio se ha pretendido investigar este fenómeno en una muestra de 60 personas que laboran en la Federación Deportiva de Tungurahua, mediante la aplicación del instrumento de recolección de dato como es una encuesta estructurada en base a la información que se necesita para poder validar el presente documento. Se comprobó a través de los análisis estadísticos pertinentes que existe un nivel de impacto desfavorable para el desempeño laboral expresado por los mismos colaboradores de esta organización, además se aprecia el tiempo de uso que se dan para revisar, publicar o distraerse en estos espacios online y se determina cuáles son los colaboradores que hacen más uso de ellas, entre operativos y administrativos.

En el presente artículo científico se aplicó una encuesta estructurada a todos los colaboradores además de la observación directa, mediante los cuales se pudo confirmar que el uso de las redes sociales tiene un efecto negativo en el rendimiento de las personas que hacen uso de las redes sociales mientras desempeñan sus funciones.

Palabras claves:

Redes sociales, Desempeño Laboral, Tiempo de Uso.

ABSTRACT

Social networking is a hot topic in the world in which we live because of the constant changes and social and technological advances. Moreover, its impact on job performance of a company, with emphasis on the misuse of organizational resources such as time, and facilities, currently social networks have a level of impact equally on men and women because in recent years the same have developed different forms and applications for these media and virtual distraction and being there for all genres and tastes. In the present study we have tried to investigate this phenomenon in a sample of 60 people working in the Sports Federation of Tungurahua, by applying the collection instrument data as a structured survey based on the information needed to validate This document. It was found through the relevant statistical analysis that there is a level of adverse impact on job performance expressed by the same partners of this organization, and usage time given to review appreciated, publish or distracted in these online spaces and It determines which employees who make more use of them, between operating and administrative are. In this article scientist a structured survey all employees in addition to direct observation, whereby it was confirmed that the use of social networks has a negative effect on the performance of people who use social networks was applied while they are performing their duties.

Key Words:

Social Networking, Job Performance , Time of Use .

1. INTRODUCCIÓN

Recientemente las redes sociales han llegado a formar parte de la vida de muchas personas que antes eran ajenas al fenómeno de gran impacto como es el Internet y por ende las redes sociales que han tenido una acogida global con un sinnúmero de usuarios que las usan diariamente. No es extraño oír hablar por la calle de Facebook o WhatsApp y no solamente entre personas jóvenes. La fascinante capacidad de comunicación y de poner al tanto a personas que poseen estas redes ha provocado que un número muy elevado de personas las esté utilizando con fines muy distintos. Algunas personas lo utilizan para encontrar y establecer diálogo con amistades, para tratar sobre los temas más variados, involucrarse con causas de todo tipo, organizar reuniones de compañeros de trabajo, amigos, ex-compañeros de estudios o para promocionar cualquier tipo de conferencia o congreso, mediante de los cuales no sólo se dan detalles sobre el encuentro, sino que las personas interesadas tienen la opción de confirmar su asistencia o ausencia al evento.

El mundo organizacional no puede permanecer ajeno ante fenómenos sociales como este, que está renovando la forma de comunicación entre las personas. El sistema organizacional trabaja fundamentalmente con información que en ocasiones puede ser confidencial, carecería de sentido utilizar sistemas de transmisión y publicación de información basados en aquellos medios de comunicación que se utilizaban a principios y mediados del siglo XX sin incorporar aquello que la humanidad ya está usando como parte de su vida cotidiana. En el ámbito laboral se debe formar a sus personas para aquello en lo que desempeñaran sus funciones, y como hacerlo de manera rápida eficiente y productiva. Sin lugar a dudas la capacidad de comunicar de las redes sociales está todavía por descubrir y debe ser estudiado más en profundidad si sirve de apoyo dentro del trabajo. Es entonces cuando empiezan a crearse redes con finalidades organizacionales y, sin lugar a dudas, durante los próximos años se producirán novedades interesantes en este sentido.

Las redes sociales son muy importantes, ya que envían y receptan información de una forma rápida, clara y precisa, ayudando de esta manera la comunicación entre familiares, amistades nuevas o antiguas, mismas que actúan pensando a futuro, innovando y adaptándose a las necesidades y las demandas provenientes de la sociedad. Por otro lado, existen redes sociales son de utilidad por la inclusión disciplinas científicas con el objetivo de mejorar el rendimiento académico, por cuánto, las redes sociales enfocan su atención a la tecnología, con la finalidad de lograr una buena comprensión en cada uno de los usuarios mediante el uso y la de las redes sociales en una institución.

Está en constante aumento la preocupación sobre los riesgos y las consecuencias negativas sobre el uso inadecuado de las redes sociales, mismas que en el ámbito estudiantil han conllevado a que los jóvenes no obtengan un rendimiento académico adecuado dentro de cualquier institución, por lo que existe la preocupación dentro por parte de los padres y de los docentes. No obstante la preocupación también tiene lugar dentro de una organización donde el bajo rendimiento y poca concentración puede causar pérdidas dentro de los distintos procesos que se realicen en la misma.

En artículos sobre temas similares se puede citar a Carbonell, X.(2010); Chamarro, A.(2006) ; Griffiths, M (2009).; Oberst, U.(2012); Cladellas, R.(2011); y Talarn, A. (2014), los cuales señalan que uno de los mayores problemas sobre las redes sociales es cuando no suelen marcar sus limitaciones de una forma correcta, entre sus usuarios mismo que llegan a excederse en el uso de las mismas, además de que se centran solo en aquellos segmentos poblacionales específicos y sin tomar en consideración sus resultados dentro de cualquier área ya sea educativa o simplemente en la vida cotidiana. Todos los estudios hacen énfasis en lo rápido que crecen las redes sociales y como su uso inadecuado puede llegar a repercutir en el rendimiento de los estudiantes, y la concentración de una persona en su vida diaria.

Pero ninguno de los artículos científicos revisados habla sobre el uso de las redes sociales y su incidencia en el desempeño laboral, por lo cual se ha visto la

oportunidad de redactar el presente documento con el tema ya mencionado, dado que es de mucha importancia saber si inciden o no las redes sociales dentro del desempeño de un colaborador, ya que quienes trabajan en la empresa son el pilar fundamental para que pueda producir de una manera adecuada, cumpliendo con las metas y objetivos planteados.

2. MÉTODO

2.1 Participantes

La población estudiada son 60 personas que laboran en Federación Deportiva de Tungurahua, de los cuáles 20 personas corresponden al área administrativa, representadas con el 33,33% de la población, mientras que 40 personas desempeñan sus funciones en el área operativa, como entrenadores de las distintas disciplinas deportivas en las cuales están especializados o han llegado a obtener logros, o las personas que están a cargo del mantenimiento y control de los escenarios, representados así con el 66,67% de la población, el rango de edad del personal es de 23 a 65 años con una media de 44 años. De los cuales un 68% son de sexo masculino y 32% de sexo femenino.

Nómina Laboral

Niveles	Población	Frecuencia	Porcentaje
Directorio de F.D.T	Administrador	1	1.6%
	Asesor jurídico	2	3.3%
	Auditoria interna	3	5.0%
Dirección Financiera	Tesorero/a	1	1.6%
	Contador	1	1.6%
	Guarda almacén	1	1.6%
	Psicólogo	1	1.6%

Recursos Humanos	Secretarias	4	6.6%
	Asistente administrativos	1	1.6%
	Recepción	1	1.6%
	Mensajería	1	1.6%
	Auxiliares de servicios	10	16.6%
Servicios Generales	Relacionador público	1	1.6%
	Inspector de escenarios	1	1.6%
Departamento Médico	Fisioterapeuta	2	3.3%
	Odontólogo	1	1.6%
Entrenadores	Varias disciplinas	28	46.6
TOTAL:		60	100%

Elaborado por: Juan Diego Herrera Ramos

Fuente: Federación Deportiva de Tungurahua

2.2 Instrumentos

El material que se utilizó para llevar a cabo el estudio, ha sido una encuesta estructurada que se elaboró con el objetivo de evaluar las veces que ingresa a las redes sociales, el tiempo que dedican a las mismas y el lugar en donde se hace uso de las mismas y su influencia en los distintos procesos para el cumplimiento de las tareas afines con el cargo que desempeñan los colaboradores, la encuesta contó con 13 preguntas de las cuales 6 están enfocadas a las redes sociales, 5 al desempeño laboral y 2 son vinculantes es decir abarcan las dos variables.

Para llevar a cabo la recolección de datos que permitan aportar a la redacción del presente artículo se ha tomado como una técnica la observación, ya que antes de escribir este artículo, se tuvo contacto directo con el personal de la organización por

más de 5 meses como pasante en la empresa, en los cuales se evidencio claramente el fenómeno actualmente investigado.

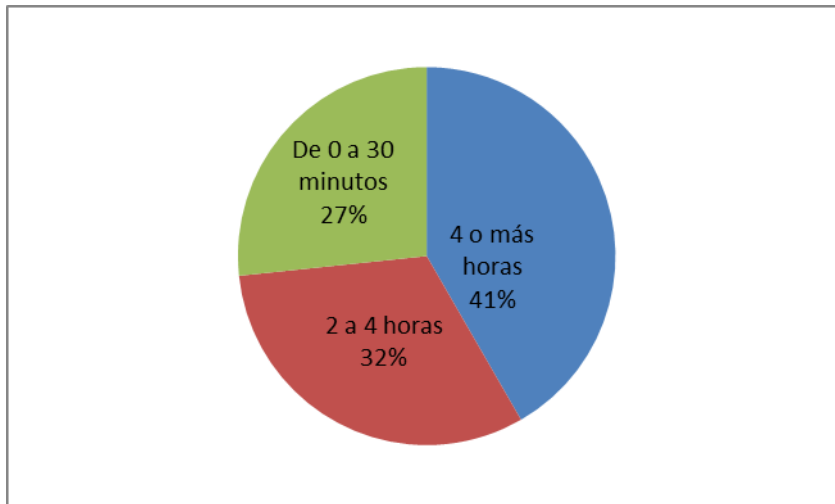
2.3 Procedimiento

Se procedió a aplicar la encuesta estructurada, obteniendo la participaron de todo el personal de la Federación Deportiva de Tungurahua, antes de aplicar el mismo, luego de explicar conceptualizaciones básicas para un mejor emprendimiento, además se dio a conocer que la encuesta aplicada tiene solamente fines de estudio, mas no para perjudicar a ninguno de los colaboradores.

La encuesta está estructurada con preguntas que permitieron indagar más a fondo si hacen o no uso de las redes sociales dentro del lugar y horario de trabajo, además del tiempo que les dedican a las mismas.

3. RESULTADOS

A través de los datos obtenidos en la encuesta estructurada en una de sus preguntas planteadas, sobre cuánto tiempo acumulado hace uso de redes sociales en un día se puede evidenciar que el 41% de personas encuestadas que corresponden a 25 colaboradores manifiestan que por lo menos permanecen por 4 o más horas en el día; mientras que un 32% correspondiente a 19 colaboradores 2 a 4 horas en el día, de igual manera un 27% equivalente a 16 colaboradores 0 a 30 minutos en el día, los datos obtenidos que contienen una media de 2,9 equivalente a la cualificación de 4 o más horas.

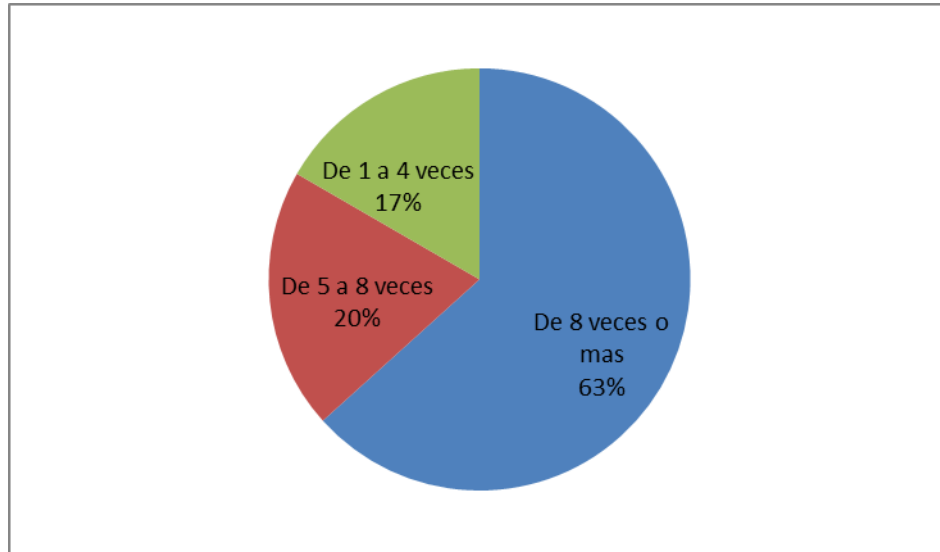


Los colaboradores de la Federación Deportiva de Tungurahua hacen uso de las redes sociales dentro de su horario de trabajo ya que ellos se encuentran en la empresa desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, el uso de las redes sociales no se hace directamente desde el ordenador en el cual deben hacer sus actividades laborales, sino más bien por los celulares inteligentes ya que en la actualidad

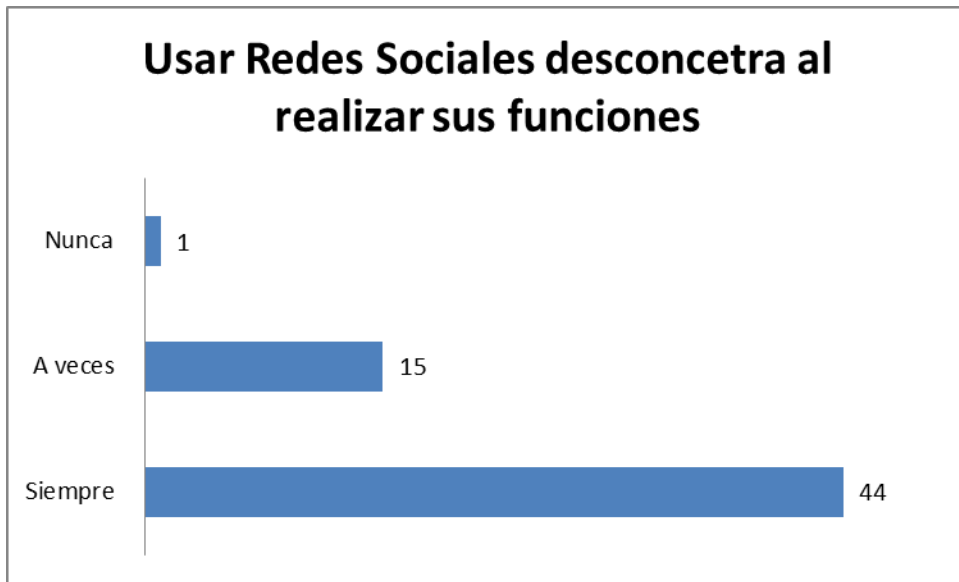
Además un 63 % de personas encuestadas manifiestan que en el transcurso del día revisa sus Redes Sociales 8 o más veces de esta manera se puede deducir que los colaboradores si hacen uso de las redes sociales dentro del lugar y horario de trabajo, desperdiciando el tiempo que está asignado para realizar sus tareas, además de influir en la concentración al momento de desempeñar sus funciones.

Por otra parte en la encuesta se planteó una pregunta en la cual trataba sobre el número de veces que acceden a las redes sociales en un día el 63% que corresponde a 38 trabajadores, manifiestan que en el transcurso del día revisa sus Redes Sociales 8 o más veces; un 20% equivalente 13 trabajadores exponen que solo abren estos medios de comunicación virtuales de 5 a 8 veces mientras que un 17% correspondiente a 10 colaboradores manifiestan que hacen muy poco uso de las mismas. Los colaboradores encuestados en su mayoría manifiestan que revisan las Redes Sociales

de una forma constante lo cual da a entender que también lo hacen en su lugar del trabajo, afectando inconscientemente su Desempeño Laboral y la forma en la que realizan sus funciones, los datos obtenidos que contienen una media de 3,9 equivalente a que ingresan a las redes sociales de 8 o más veces en el día.



De igual manera en otra pregunta planteada sobre la desconcentración que las redes sociales provocan se obtuvo los siguientes resultados el 73% de encuestados que corresponde a 44 trabajadores manifiestan que siempre que se usan Redes Sociales la persona se concentra menos en su trabajo; un 25% equivalente 15 trabajadores exponen que al no usar estos medios de comunicación virtuales es posible concentrarse más, mientras que un 2% correspondiente a 1 trabajador manifiesta que es posible hacer uso de las redes sociales y desempeñar sus funciones sin afectar su rendimiento, los datos obtenidos que contienen una media de 2,9 equivalente a la cualificación Siempre que se usan redes sociales un colaborador pierde la concentración en sus funciones



4. DISCUSIÓN

Las redes sociales afectan en el desempeño de los colaboradores dentro la Federación Deportiva de Tungurahua tanto de género masculino como de género femenino, ya que este es un fenómeno global que ha atrapado la atención de los mismos sin distinción de edad, porque las mismas están a disposición de cualquier persona a partir de 13 años, el área en la que existe un mayor índice de uso de redes sociales la operativa ya que tienen una menor carga laboral y carecen de control, en los últimos años las redes sociales han ido aumentando en relación al número de usuarios que acceden diariamente o simplemente se crean una cuenta en cualquiera del sinnúmero de redes existentes, con el fin de socializar o simplemente jugar o distraerse siendo este el caso de los colaboradores de esta empresa.

Además se puede observar que los colaboradores hacen uso de las redes sociales dentro del lugar y horario de trabajo deduciendo que el uso de las mismas afecta a la concentración y desempeño de los colaboradores ya que las redes sociales son un factor de distracción de gran impacto, porque al ingresar a cualquiera de las mismas el cerebro actúa de una manera distinta al salir de la rutina del trabajo perdiendo la

noción del tiempo que emplean para distraerse en estos medios de comunicación virtual, afectando directamente a los resultados que desearía obtener la Federación Deportiva de Tungurahua en el desempeño de sus colaboradores.

La empresa en la que se realizó la investigación también hace un uso positivo de las redes sociales en donde el encargado de Relaciones Públicas da a conocer los logros obtenidos por los atletas que la misma entrena, además de los avances y renovaciones de los escenarios deportivos para que la gente sienta el deseo de entrenar.

En la encuesta es posible apreciar que los colaboradores están conscientes de que el uso de las redes sociales afecta en la concentración al realizar sus funciones, aunque siendo conscientes de lo manifestado anteriormente siguen haciendo uso de estos medios de comunicación y distracción virtuales, mismas que afectan en el desempeño laboral porque la tecnología ha empezado a formar parte de la vida de las personas de una forma cada vez más notable. Los avances permiten hacer la vida más fácil y cómoda, pero también, como muchos consideran, pueden hacer a los humanos más sedentarios

En la Federación Deportiva de Tungurahua, la mayoría del personal expresa que siempre que se usen Redes Sociales el nivel de concentración disminuirá, es decir consideran a estos medios de comunicación virtual como un distractor potencial para el desempeño eficaz de sus tareas, afectando no solo al colaborador que hace uso de las mismas, sino también a la organización, ya que se desperdicia tiempo y recursos, mismos que son irrecuperables tanto como para el colaborador como para la empresa.

5. CONCLUSIONES

El uso de redes sociales es uno de los principales factores de desconcentración dentro de la Federación Deportiva de Tungurahua ya que cuando se hace uso de las mismas en el lugar y horario de trabajo, dificultan a mucha gente la concentración requerida

para realizar las tareas acorde a su cargo, debido a interrupciones y desconcentración mismas que ofrecen estos sitios web o aplicaciones.

Luego de la investigación realizada se puede observar que la mayoría de los colaboradores poseen alguna cuenta en las Redes Sociales, sin embargo la encuesta ha dado a conocer que los trabajadores dedican 4 o más horas diarias para las mismas, descuidando las tareas y funciones cotidianas siendo la principal causa la falta de control por parte de los superiores al bloquear algunas Redes Sociales en los ordenadores pero sin enfatizar los teléfonos inteligentes y el tiempo que ellos pasan ahí, asimismo revisan estos medios de comunicación virtual en jornadas de trabajo debido a la factibilidad de equipos electrónicos mediante los datos obtenidos en la investigación se puede concluir que la red social con más acogida, variedad de servicios y número de usuarios es Facebook.

El uso de Redes Sociales afecta en el Desempeño Laboral de los colaboradores ya que en las encuestas manifestaron que el uso de las redes sociales afecta en su concentración al momento de realizar sus tareas o funciones diarias.

Bibliografía

- **Cano, A (2008).** El libro blanco de los medios de comunicación on line, editorial EDIPO. S.A, Madrid – España, (p. 45)
- **Chiavenato, I. (2002).** Gestión del Talento Humano, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., Bogotá-Colombia, (p.p. 9-47)
- **Chiavenato, I. (2007).** Administración del Talento Humano, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México, (p.p.43)
- **Coronado, G (2012).** Características y tipos de empresas,
- **Davis, K. (2003),** Comportamiento humano en el trabajo, editorial McGraw Hill/interamericana, Mexico D.F – Mexico, (p.p. 120-139)
- **El comercio. (2015)** Ecuador se encuentra en el puesto número doce de países que tienen un mayor usuarios de redes sociales.
- UM Curiosity Works
- **Heras S. (2014)** Influencia de las Redes Sociales de internet en el Rendimiento de los estudiantes de la escuela argentina de La Parroquia Javier Loyola, Universidad Tecnológica Equinoccial
- **Hayes, Nicky, (1999).** Psicología, Barcelona-España, (p.p. 446-447)
- **Kinicki, A. (2003).** Comportamiento Organizacional, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México, (p.131)
- **Luthans, Fred (2008).** Comportamiento Organizacional, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México F.F-México, (p.p.158-166)
- **Naranjo, Jessica, (2013).** Los Riesgos Psicosociales y su incidencia en el Rendimiento Laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador, (p.p 94-95)
- **Pardo. H (2006)** Planeta Web 2.0. Inteligencia colectiva o medios fast food, Editotial UVIC, (p 112)

- **Pazmiño. P. (2010)** El impacto de las Redes Sociales y el internet en la formación de los jóvenes de la Universidad Politécnica Salesiana, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito
- **Pérez I. (2013).** Redes Sociales e interacción social en Espacios Laborales: estudio de caso de los funcionarios de la dirección de comunicación social del Ministerio De Relaciones Exteriores, comercio e integración, Universidad Central Del Ecuador
- **Werter, W. (2008).** Administración de Recursos Humanos, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México (p.p. 21-312)
- **Boyd R. y Ellison N. (2008).** Uso y aplicación de las TIC. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana.(p112)
- FUENTES ELECTRÓNICAS
- **Barahona L. (2015)** Diario Hora cero Actualidad, Edición 183, Artículo 6. Obtenida el 31 de mayo de 2015, de <http://www.diarioracerocero.com/actualidad.php?edicion=183-icia=6>
- **Castro M. (2012)** ¿Qué son y para qué sirven las redes sociales?, Obtenida el 31 de mayo de 2015 <http://infoaleph.wordpress.com/2010/04/14/%C2%BFque-son-y-para-que-sirven-las-redes-sociales/>
- **Castañeda, I. y Gutiérrez, I. (2011)** Redes sociales y otros tejidos online para conectar personas. Obtenida el 31 de mayo de 2015, de <http://lindacastaneda.com/mushware:///index.php/redes-sociales-y-social-software>
- **García J (2013)** LAS REDES SOCIALES: ¿ADICCIÓN CONDUCTAL O PROGRESO TECNOLÓGICO? Obtenida el 31 de mayo de 2015, de http://www.seeci.net/congreso/INNOVACION_3.pdf
- **Pérez K. (2015)** Redes Sociales Tecnología Digital. Obtenida el 30 de mayo de 2015, de <http://www.fotonostra.com/digital/redgenerica.htm>
- **Quispe A. (2015)** Periódico La Razón- La Paz Bolivia. Obtenida el 31 de mayo de 2015, de http://www.la-razon.com/economia/Cerca-poblacion-Bolivia-acceso-internet_0_2226377345.html
- **Ortega S. (2012)** Redes sociales un fenómeno adictivo. Obtenida el 31 de mayo de 2015, de <http://ntrzacatecas.com/2009/12/27/redes-sociales-un-fenomeno-adictivo/>
- **Villegas A. (2000)** Aristóteles y la Política. Obtenida el 31 de mayo de 2015, www.ub.edu/catedrafilosofiacontemporanea/sites/all/images/files/Villegas.pdf