



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
Mención Gestión Empresarial**

TESIS

**LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA ADICCIÓN A
LAS REDES SOCIALES COMO FACTORES DE RIESGO DEL
DESPIDO LABORAL DE TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ICA – 2019**

**PRESENTADO POR:
ING. CECILIA PEÑA GALINDO**

**ASESOR:
DR. MANUEL ACASIETE APARCANA**

**ICA – PERÚ
2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS
PÚBLICAS Y AMBIENTALES**

DEDICATORIA

A Dios quien supo darme fuerzas para seguir adelante en los momentos difíciles que me toco afrontar. A mis hijos Lucero y Alberto, por ser mi mayor motivación para conseguir mis objetivos.

Cecilia Peña Galindo

AGRADECIMIENTO

*En primer lugar, a Dios por haberme guiado siempre por el buen camino.
A mis padres Julio e Hilda y a mis hermanos quienes me han apoyado siempre,
especialmente a Julio por su apoyo incondicional.*

*A mi Asesor de tesis quién me ayudó en todo momento, Dr. Manuel
Acasiete Aparcana.*

Cecilia Peña Galindo

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1. Antecedentes	12
1.1.1 Antecedentes internacionales	12
1.1.2 Antecedentes nacionales	13
1.2. Bases teóricas	16
1.2.1. Redes Sociales	16
1.2.2. Factores Sociodemográficos	28
1.2.3. Despido laboral	30
1.3. Marco conceptual	32
CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Situación problemática	36
2.2. Formulación del problema	41

2.2.1	Problema general	37
2.2.2	Problemas específicos	37
2.3.	Justificación e importancia de la investigación	38
2.3.1	Justificación	38
2.3.2	Importancia	39
2.4.	Objetivos de la investigación	39
2.4.1	Objetivo general	39
2.4.2	Objetivos específicos	39
2.5.	Hipótesis de investigación	40
2.5.1	Hipótesis general	40
2.5.2	Hipótesis específicas	41
2.6.	Variables de la investigación	41
2.6.1	Identificación de variables	41
2.6.2	Operacionalización de variables	42
 CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		
3.1.	Tipo, nivel y diseño de investigación	43
3.2.	Población y muestra	43
 CAPÍTULO IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN		
4.1.	Técnicas de recolección de datos	45
4.2.	Instrumentos de recolección de datos	45
4.3.	Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación	46

CAPÍTULO V. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

5.1. Contrastación de hipótesis general	47
5.1.1. Contrastación de hipótesis general	48
5.1.2. Contrastación de hipótesis específicas	48

CAPÍTULO VI. PRESENTACION, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación e interpretación de resultados	50
6.1.1. Factores socio-demográficos y la condición laboral actual	50
6.1.2. Discusión de Resultados	57
6.2. Discusión de resultados	61

CONCLUSIONES	64
---------------------	----

RECOMENDACIONES	65
------------------------	----

FUENTES DE INFORMACION	66
-------------------------------	----

ANEXOS	73
---------------	----

ANEXO 1	74
---------	----

ANEXO 2	75
---------	----

ANEXO 3	76
---------	----

RESUMEN

Objetivo: Identificar los factores socio-demográficos y la adicción a las redes sociales como factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019. Metodología: Se desarrolló un estudio de tipo descriptivo, correlacional – causal, de corte transversal. La población estuvo compuesta por trabajadores de microempresas de la zona urbana de la provincia de Ica, de la que se seleccionó de forma no aleatoria una muestra por 177 trabajadores. Se aplicó una ficha de recolección de datos y el Cuestionario de la Adicción a las redes sociales (ARS). Se utilizó el programa de Excel y el SPSS 23 para el análisis estadístico de los datos. Resultados: Se halló que los factores socio-demográficos edad (0,002; OR:2,64), el sexo (0,005; OR: 2,52), el estado civil (0,000; OR: 3,72), el nivel de instrucción (0,000; OR: 3,20), el tiempo de servicio (0,000; OR: 3,09); la adicción a redes sociales (0,021; OR: 2,57) y las dimensiones compulsión (0,000; OR: 4,0), prioridad (0,010; OR: 6,37), frecuencia (0,000; OR: 3,24) están asociados a la condición laboral actual. Conclusiones: Los factores socio-demográficos edad, sexo, estado civil, nivel de instrucción y tiempo de servicio, la adicción a redes sociales y la dimensión compulsión, prioridad y frecuencia son factores de riesgo para el despido laboral.

Palabras claves: Adicción a las redes sociales, medios sociales, herramientas de comunicación, riesgo, despido laboral, cese laboral, característica poblacional, estructura poblacional.

ABSTRACT

Objective: To identify the socio-demographic factors and addiction to social networks as risk factors for the dismissal of workers from micro-enterprises in the province of Ica-2019. Methodology: A descriptive, correlational - causal, cross-sectional study was developed. The population was made up of workers from micro-enterprises in the urban area of the province of Ica, from which a sample of 177 workers was selected in a non-random way. A data collection sheet and the Social Media Addiction Questionnaire (ARS) were applied. The Excel program and SPSS 23 were used for the statistical analysis of the data. Results: It was found that the socio-demographic factors age (0.002); OR: 2.64), sex (0.005; OR: 2.52), marital status (0.000; OR: 3.72), level of education (0.000; OR: 3.20), length of service (0.000; OR: 3.09); addiction to social networks (0.021; OR: 2.57) and the dimensions of compulsion (0.000; OR: 4.0), priority (0.010; OR: 6.37), frequency (0.000; OR: 3.24) are associated with the current employment status. Conclusions: The socio-demographic factors age, sex, marital status, level of education and time of service, addiction to social networks and the dimension of compulsion, priority and frequency are risk factors for job dismissal. Keywords: Addiction to social networks, social media, communication tools, risk, job dismissal, job termination, population characteristic, population structure.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la mayoría de personas utilizan la informática como herramienta para solucionar problemas relacionados con la información.

Los trabajadores que su labor u obligación tenga ver con la informática, tienen que usar la computadora como su instrumento de trabajo, ya que ésta permite al usuario realizar el procesamiento de información de forma automatizada.

En nuestros tiempos se ha adoptado que la Informática o Computación es una ciencia, ya que presenta estructuras organizacionales, presupuestos y recursos humanos propios, en cantidad semejante al de otras disciplinas. Las grandes capacidades mentales del hombre esta puesta en la informática, puesto que tiene que ver con datos, información y conocimiento.

Los trabajadores de la microempresa en especial los más jóvenes utilizan las redes sociales como herramienta de comunicación y es necesario investigar en que y durante qué tiempo lo hacen dentro de su centro de labores. Así mismo de qué manera afecta el uso de esta herramienta en su desempeño laboral y en la productividad de la microempresa.

La tesis constó de seis capítulos, en el primer capítulo se detallaron los antecedentes nacionales e internacionales donde se presentaron algunas cifras como resultado de las investigaciones realizadas y que sirven de respaldo para la investigación. Se definieron en las bases teóricas las redes sociales, los factores sociodemográficos y el despido laboral asociados a la investigación. Así mismo se definieron los términos conceptuales relacionados a la investigación. El segundo capítulo se refirió al planteamiento del problema donde se presenta la

situación problemática, se procedió a detallar el problema principal y los específicos. Así mismo se detallaron los objetivos y se formuló la hipótesis principal y específicas. Se definieron las variables y su operacionalización. En el tercer capítulo se procedió a definir el tipo, nivel y diseño de la investigación, donde se estableció la población y la selección de la muestra con los criterios de inclusión y exclusión. En el cuarto capítulo se determinaron las técnicas e instrumentos de investigación, donde se establecieron las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Las técnicas estadísticas tenían confiabilidad y validez para el análisis e interpretación de resultados. En el quinto capítulo se nombraron los resultados y la comprobación de hipótesis. En el sexto capítulo se explicaron las técnicas estadísticas para analizar los datos, se realizó una discusión de resultados. Por último, se enuncian las conclusiones y recomendaciones que propone esta investigación.

Es posible que el aporte de la información haya crecido ya que pueden hacer consultas y transmitir las, sin embargo, si lo hacen dentro de las horas de trabajo se pueden ver perjudicados hasta con el despido ya que están afectando su desempeño.

En Internet, las redes sociales han suscitado discusiones como la de falta de privacidad, pero también han servido como medio de convocatoria para manifestaciones públicas en protestas. Estas plataformas crearon, también, una nueva forma de relación entre empresas y clientes, abriendo caminos tanto para la interacción, como para el anuncio de productos o servicios.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Gramajo, E. (2017), presentó una tesis para optar el grado de Licenciada en psicología por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala titulada “Opinión de los jefes sobre el uso de redes sociales por parte de los colaboradores en horas de trabajo”, con el objetivo de identificar la opinión de los jefes inmediatos sobre el uso de redes sociales, por parte de los colaboradores en horario laboral, se obtuvo una muestra de 25 sujetos. Se halló que Facebook y WhatsApp son herramientas que usan frecuentemente los colaboradores, según opinaron los jefes el 49.5% los colaboradores usan las redes sociales para comunicarse, según los jefes opinaron que el uso de redes sociales en horas de trabajo de parte de sus colaboradores, tiene un impacto un 47% en su productividad.

Alfonso, V. (2010), presentó una tesis para graduarse de doctor en Economía por la universidad de Valencia, titulada “La influencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su repercusión en las estrategias empresariales la banca online y su aplicación en las cooperativas de crédito”, con el objetivo de desarrollar un análisis exploratorio de cómo las TIC e Internet han incidido

en la estrategia de las empresas, en particular en las entidades de crédito y especialmente en las cooperativas de crédito y cajas rurales españolas, se obtuvo una muestra de 36 cajas rurales que constituyen el subsector en la Comunidad Valenciana, utilizando como instrumentos el estudio de casos unido al método Delphi, ya que se manifiestan como la mejor técnica de análisis, se obtuvo los siguientes resultados: En cuanto al alcance de la banca *online* en la planificación estratégica, aún con alguna discrepancia, se ha considerado como bastante adecuado. En cuanto a la percepción de la navegabilidad en las páginas web se ha apreciado en la misma línea de adecuada. Con discrepancias, la mediana ha sido aceptable en el uso de la Intranet como procedimiento de conexión y difusión de información.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Huacho, C. (2017), presentó una tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión pública por la Universidad César Vallejo, titulada “Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017”, con el objetivo de determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral de uso trabajadores del Ministerio Público del Callao -2017, se obtuvo un muestra de 200 trabajadores del Ministerio Público, utilizando la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento los

cuestionarios del desarrollo de redes sociales y productividad laboral, se obtuvo los siguientes resultados, se observa que de los 200 participantes, el 8.5% un nivel bajo de prioridad en el uso de redes, el 27% un nivel medio y el 64.5% percibió nivel alto de prioridad del uso de redes percibida por los trabajadores del Ministerio Público del Callao, llegando a la conclusión que el uso de redes sociales influye en la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p=0.000 < 0.05$.

Muñoz, M. (2017), presentó una tesis para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración de Negocios Internacionales por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la participación en el mercado internacional de las micro y pequeñas empresas (MYPES) del sector textil y confecciones de Lima metropolitana – año 2016”, con el objetivo de Determinar de qué manera el uso de las TIC influye en la participación en el mercado internacional de la MYPE del Sector Textil y Confecciones de Lima Metropolitana, se obtuvo una muestra de alrededor de 35 MYPES del Sector Textil y Confecciones de Lima Metropolitana que están ubicadas en Lima Metropolitana y que se encuentren formalmente constituidas (registradas ante SUNAT), utilizando el instrumento encuestas que son una herramienta de recolección de datos primarios que contribuye a

obtener información descriptiva de una muestra representativa mediante el desarrollo de cuestionarios. Se observó que el 54% de las MYPES del Sector Textil y Confecciones que tienen más de 5 años de operaciones se capacita en el uso de las TIC mientras que el 46% no lo hace actualmente. Por otro lado, el 75% de las que tienen de 3 a 5 años de operaciones no se capacitan mientras que el 66% de los que tienen de 1 a 3 años si lo hacen, el 51,4% de las MYPES encuestadas mencionan que se capacitan en el uso de las TIC para participar en el mercado internacional mientras que el 49% no lo hace.

Cerdán, R. (2017), presentó un trabajo de suficiencia profesional para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología por la Universidad Inca Garcilaso de La Vega titulado “Adicción a las redes sociales en estudiantes del primer ciclo de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, con el objetivo de determinar el nivel de adicción a las redes sociales en los estudiantes del primer ciclo de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se obtuvo una muestra de 158 alumnos del I ciclo, la cual está conformada por cuatro secciones (Sec. A, Sec. B, Sec. C y Sec. A t/n) las edades oscilan entre los 17 y 25 años de ambos sexos, utilizando como instrumento el Cuestionario de Adicción a redes sociales (ARS), se obtuvo los siguientes resultados; existe un nivel de riesgo de adicción a las redes sociales, con el 61% que parten con riesgo leve, 27%

riesgo moderado, 1% con riesgo y 12% sin riesgo, siendo este significativo para que se desarrolle la variable estudiada en los alumnos del primer ciclo. - Como resultado del promedio de la muestra se obtuvo un nivel de tendencia alta en adicción a las redes sociales. En cuanto a la dimensión obsesión por las redes sociales, se obtuvo solo un 19% sin riesgo alguno, los demás se encuentran entre leve 54%, moderado 26% y riesgo alto 1%. De la dimensión falta de control en el uso de las redes se encontró un 51% con riesgo leve, 33% moderado, 2% riesgo alto y 14% sin riesgo. De la dimensión uso excesivo de las redes sociales 56% de alumnos presentan riesgo leve, 32% riesgo moderado, y 6% tanto en riesgo alto como los que no presentan riesgo alguno.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Redes Sociales

Definición de Redes Sociales

Mejía, J. (2018), afirma que las redes sociales son plataformas que permite crear a los usuarios de Internet cuentas para compartir, enviar y recibir y ver información en diversos formatos como imágenes, texto, audios, videos, crear eventos. Ofrece y mantiene a los usuarios en comunicación con gente conocida y/o desconocida. A través de las publicaciones los usuarios se mantienen en contacto en forma personal o en grupos.

Entre las redes sociales más usadas en el ciberespacio están: Facebook, Youtube, Whatsapp, Instagram, Tik Tok, FB Messenger, Snapchat, Tumblr, Twiter, Skipe, Linkedin, Vibber, entre otras.

Definición de Adicción a Redes Sociales

Una definición consecuente es que la adicción es una enfermedad de tipo física o psicológica hacia una actividad, relación afectiva o sustancia que genera dependencia (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010).

En segundo lugar, Young (1998) señala que los siguientes criterios indican que una persona está dependiendo del internet y las tecnologías de información y puede convertirse en adicción.

Anticipación: Cuando el usuario se siente constantemente preocupado y piensa en la actividad anterior en línea o se anticipa a la próxima sesión.

- Necesidad de pasar más tiempo en internet: El usuario deja de hacer otras actividades y pierde interés prefiriendo estar más tiempo en línea cada vez más horas en internet, para sentirse bien.
- Incapacidad para controlar el comportamiento de la actividad: El usuario hace esfuerzos para controlar, detener o reducir el uso del internet. No reconoce que esta haciendo un uso irresponsable de la tecnología.
- Malestar al interrumpir el empleo de la red: El usuario, se siente

irritado cuando se le intenta disminuir o interrumpir el uso del internet.

- Dificultad para controlar el tiempo: El usuario pierde la noción del tiempo, trata de mantenerse en línea más tiempo cada vez y llega a mentir con el fin de conseguir su objetivo. En ocasiones pasa tanto tiempo que disminuye sus horas de sueño.
- Descuido de la vida personal: El usuario a causa del internet pone en peligro su trabajo, corre el riesgo de perder una relación entre amigos en un centro de estudios o trabajo ya que el uso desmedido del internet le ocupa tanto tiempo que descuida las actividades que le generan mayores beneficios.
- Mentir sobre el comportamiento: El usuario miente a sus familiares, terapeuta u otros. No acepta que está utilizando cada vez más tiempo en la computadora a causa de las redes sociales e internet.
- Uso del internet como forma de escape: El usuario emplea la red como una forma de huir de los problemas, se aísla para aliviar los estados de ánimo como sentimientos de impotencia, culpa, ansiedad, depresión y otros.

Características de las Redes Sociales

Padrón, G. (2010), define las siguientes características:

1. Están basadas en el usuario: son construidas y dirigidas por los mismos usuarios, quienes publican eventos, fotos, mensajes y otros

contenidos.

2. Son Interactivas: Las redes sociales son utilizadas para conectarse y divertirse con amigos a través de juegos en red. Actualmente esta actividad es una de las más usadas especialmente por adolescentes.

3. Impulsadas por la comunidad: a través de las redes sociales se pueden contactar nuevos y viejos amigos desde hace muchos años.

4. Establecen Relaciones: los usuarios hacen cadenas que permiten contactar amigos a través de una red de contactos muy grande.

5. Emoción por encima del contenido: las redes sociales permiten comunicarse con un círculo de amigos y se conoce que muchos reciben apoyo en situaciones difíciles de su vida y otros son atacados que alteran su vida familiar.

6. Influyen: las redes sociales hacen que los usuarios tomen decisiones de acuerdo a lo que les dicen sus contactos o ven en las publicaciones.

Factores de riesgo de Internet y las Redes Sociales

Según Mejía, LL. (2018), refiere que la red tiene sus riesgos ya que muchas veces por no saber usarlas se cometen errores que pueden alterar el funcionamiento del equipo. Así mismo se corre el riesgo de robo de identidad, de información y pérdida de la privacidad; ya que la cantidad de información que se maneja a través de los contactos es impredecible. Otro riesgo son los virus informáticos que comúnmente

afectan a la computadora, celulares y muchas personas pierden información porque no instalan antivirus. Los juegos en red ocasionan adicción y actualmente es creciente por el poco tiempo que tienen los padres para controlar que niños y adolescentes dependan de los juegos en red por internet. También existen delitos virtuales como publicación de imágenes, videos, audios sin consentimiento algunas veces sin tomar en cuenta la ley de propiedad intelectual.

Beneficios de las redes sociales

Según Mejía, LL. (2018), sostiene que las redes sociales son usadas por todo el mundo y ya son parte de la rutina diaria. Así como se tienen riesgos también muchos beneficios que las empresas aprovechan para difundir sus productos, servicios, mantener comunicación con sus clientes y proveedores. Entre las operaciones más comunes se tienen:

- Comunicación
- Buscar información
- Trabajo
- Compras
- Ocio y diversión
- Educación en línea
- Ubicación u movilización
- Investigación policial
- Envío de mensajes
- Transacciones bancarias

- Trámites en entidades públicas
- Entre otros

Tipos de redes sociales

Según el equipo de Marketing de Contenido de RD Station (2017), existen los siguientes tipos de redes sociales:

Red social de relaciones

Facebook, es una de las redes sociales más conocidas cuyo propósito actual es el de relacionar personas, aquí se mantiene contacto con familiares, amigos y los contactos de ellos.

Facebook

Pérez, J. (2013), sostiene que Facebook es una red social creada por Mark Zuckerberg, quien fue estudiante de la universidad de Harvard e inició con el objetivo de crear un espacio para que los alumnos de dicha universidad puedan comunicarse compartiendo contenidos, información y otros a través de internet. Así su proyecto se fue extendiendo para actualmente estar disponible para todas las personas que manejen un dispositivo que esté conectado a la red. Actualmente Facebook cuenta con dos versiones, una gratuita para cualquier usuario de la red y otra versión empresarial pagada que sirve para que los negocios mantengan comunicación con sus clientes.

WhatsApp

Según Pérez, J. (2015), WhatsApp es el nombre de una aplicación que permite enviar y recibir mensajes instantáneos a través de un teléfono móvil (celular). El servicio no solo posibilita el intercambio de textos, sino también de audios, videos y fotografías. La combinación de “What’s up” y “app” se refiere a la expresión ¿Qué hay de nuevo? y “app” a una aplicación. WhatsApp sirve para estar en contacto con otras personas en forma individual o en grupo. Fue creada en el 2009 por un ingeniero ucraniano de nombre Jan Koum que trabajó en Yahoo. En el 2014 fue adquirida por Facebook y se convirtió en una de las aplicaciones más populares para el intercambio de mensajes. WhatsApp trabaja en los celulares smartphones y actualmente permite compartir audios, videos, mensajes y videollamadas.

Twitter

Facchin, J. (2018), sostiene que Twitter es una red social de microblogging, que permite enviar mensajes de 280 caracteres, que pueden ser vistos por otros usuarios y puedes seguir a otras cuentas de tu interés, además de conseguir seguidores que, a su vez, le sigan. Los mensajes son denominados “tweets”. Es una de las redes sociales más usadas a nivel mundial con más de 350 millones de usuarios activos. Fue fundada por Jack Dorsey, Evan Williams y Biz Stone en

2006. Twitter significa “pequeña ráfaga de información intrascendente” y “el sonido de los pájaros para comunicarse entre ellos”. Esta red social permite dar a conocer las empresas a nivel internacional creando una imagen de marca con la finalidad de posicionarse mejor en la mente de los clientes, a la vez podemos promocionar productos, analizar la competencia a través del monitoreo de mensajes y conversaciones con otras empresas y sobre todo comunicar hechos relevantes de la empresa porque tiene un marcado carácter informativo y periodístico. Es utilizada con frecuencia para comunicar a la mayor cantidad de usuarios la noticia de un evento o simplemente una opinión personal.

Instagram

Facchin, J. (2018), sostiene que Instagram es al mismo tiempo una red social para contenido visual y una aplicación de fotos para teléfonos móviles. Esta plataforma nació con la idea de ser una comunidad en la que compartir imágenes y vídeos de corta duración, para interactuar gracias a ellos con personas afines a tus intereses (seguidores). Se dice que es una forma más divertida de compartir con amigos a través de imágenes. Los usuarios consideran que Instagram es una red mucho más segura en la actualidad. En un inicio fue creada para ser usada en móviles iPhone. A través de esta red social se pueden compartir experiencias, servicios y productos.

Tik Tok

Según Laura P. (2019), es una red social china que actualmente esta en crecimiento ha superado los 130 millones de usuarios y aunque se están añadiendo usuarios de toda edad, la mayoría de ellos son adolescentes y jóvenes. En esta red se comparten videos que permiten al usuario ser creativo y a la vez auténtico ya que exponen con cierta libertad su personalidad disfrutando de su contenido.

Red social de entretenimiento

Las redes sociales de entretenimiento son aquellas en las que el objetivo principal no es relacionarse con las personas, sino consumir contenido. El ejemplo más icónico es YouTube.

Youtube

Merino, M. (2013), define a YouTube como un portal del Internet que permite a sus usuarios subir y visualizar videos. Fue creado en febrero de 2005 por Chad Hurley, Steve Chen y Jawed Karim, quienes se conocieron trabajando en PayPal. Un año más tarde, YouTube fue adquirido por Google en 1.650 millones de dólares. Esta plataforma cuenta con un reproductor online basado en Flash, el formato desarrollado por Adobe Systems. Una de sus principales innovaciones fue la facilidad para visualizar videos en streaming, es decir, sin necesidad de descargar el archivo ala computadora. Los usuarios, por lo tanto, pueden seleccionar qué video quieren ver y reproducirlo al instante.

Red social profesional

Son aquellas en que los usuarios tienen como objetivo crear relaciones profesionales con otros usuarios, divulgar proyectos y conquistas profesionales, presentar su currículum y habilidades, además de conseguir indicaciones, empleos, etc.

LinkedIn es la red social profesional más conocida y utilizada.

López (2019), sugiere que un LinkedIn es una red social fundada en diciembre de 2002 y lanzada en mayo de 2003 por Reid Hoffman, Allen Blue, Konstantin Guericke, Eric Ly y Jean-Luc Vaillant.

En este momento LinkedIn es la mayor red profesional del mundo y cuenta con más de 150 millones de usuarios en más de 200 países y territorios. En España ya ha superado los 3 millones de usuarios.

LinkedIn es una red social profesional, es decir, está orientada más a relaciones comerciales y profesionales que a relaciones personales y por tanto en esta red social lo que encontrarás son empresas y profesionales que buscan promocionarse, hacer networking y negocio.

Castro, L. (2019), afirma que la característica de LinkedIn es que permite publicar datos como experiencia, educación, páginas web y recomendaciones, además de que permite establecer contacto con otros miembros enfocados a un ámbito profesional específico.

Para móvil, LinkedIn cuenta con aplicaciones para iPhone, BlackBe-

rry, Android y Palm. LinkedIn está disponible en español, para configurarlo puedes seguir este paso a paso para poner LinkedIn en español, o se puede acceder directamente a la página de LinkedIn de cada país.

El principal objetivo de LinkedIn es fomentar lo que llaman conexiones profesionales –mismas que se clasifican en grados–, y que pueden ser usadas para:

- Buscar trabajo u oportunidades de negocio basándose en recomendaciones de alguna conexión.
- Las compañías pueden anunciar oportunidades de trabajo y los usuarios pueden marcar trabajos en los que estén interesados.
- Se pueden usar conexiones de segundo grado y mayores para establecer contactos con fines de negocio o profesionales.
- Se puede usar identidad entre empleados de una misma compañía formando grupos.
- Existe lo que le llaman *LinkedIn Answers*, que le permite a los usuarios hacerle preguntas a la comunidad.
- Es posible crear grupos para usuarios con intereses en común, por ejemplo por área profesional.

Red social de nicho

Según Silva, E. (2014) las redes sociales de nicho son aquellas dirigidas a un público específico, ya sea una categoría profesional o personas que tienen un interés específico en común.

Redes sociales para animales

Tenemos varias redes sociales para los amantes de los animales, en ellas se puede crear un perfil para la mascota y responder dudas y obtener consejos sobre ellas. También se intercambian fotos, vídeos e incluso se buscan parejas o se donan animales.

Redes sociales relacionadas con los sueños

Hay varias redes sociales en las que sus integrantes tienen interés en la interpretación de los sueños: Sleeping e Relaxing Music.

Redes sociales para la otra vida

Que están relacionados con el “paso a la otra vida”: Grave de Pete Ashton Respectance. La red social de los muertos, donde amigos, familiares, etc... puede rendirle un homenaje a la persona fallecida. Viene a ser el equivalente en digital y 2.0 del libro de condolencias. Otras como Epilogable. A es una red social para preparar la despedida en privado, crear y compartir el recuerdo de las personas queridas o rendir un tributo solidario y Mylastwish que da a conocer a nuestros amigos y familiares cómo queremos que sea nuestra vida después de muerte. Una especie de testamento de últimas voluntades online.

Redes sociales de manualidades

Aquí van un par de redes relacionadas con las manualidades: crafts de Margarida Sardo Stardoll. Se trata de una red social donde se intercambian patrones para vestir muñecas de papel y Ravelry donde

se reúne a todas las personas interesadas en tejer y hacer punto. Se comparten las dudas y patrones.

Redes sociales relacionadas con actividades de ocio

También existen redes más desenfadadas, destinadas a ayudarnos a pasárnoslo bien en nuestro tiempo libre: Batman de kevin dooley

Fubar: se trata de una red con forma de bar virtual, abierto las 24 horas, un bar tipo “social life”

Cuspidis: Una red social para montañeros para compartir rutas y experiencias (nota: ¡parece que la red ha cerrado, ups!: S)

Redkaraoke: Te permite cantar en karaoke y compartirlo con el resto de usuarios.

Comicspace: Una red social en la que colgar y ver los comics creados por ti u otros usuarios

1.2.2. Los factores sociodemográficos

Alvarado (2013), sostiene que los factores sociodemográficos se muestran como características particulares que adquieren los individuos y que logran interferir en sus perspectivas y en su conducta ante un evento. Este factor es una cualidad personal que tiene cada persona que puede intervenir en sus ideas ante cualquier hecho o comportamiento.

Romo & Tarango (2015), indican que los factores sociodemográficos pueden definirse como divisiones: sexo, estado civil, edad, ocupa-

ción, religión, índice económico, nivel de posición y origen, etc. permitiendo segmentar un determinado espacio geográfico, interrelacionando características que se den como especificaciones personales y hacen posible llegar a conclusiones fructuosas en cualquier estudio que tenga como objetivo principal llegar a la población, personas, etc.

En el estudio realizado por Carbajo (2002), se califica algunos factores microsociales que pueden definir una forma de vida e interactúan entre sí con los atributos individuales y genéticos adquiridos; así como la personalidad, los intereses, la educación recibida. Es por ello, que los factores macro-sociales (económico, la cultura, el sistema educativo, etc.) se interrelacionan a su vez con los anteriores y el medio físico geográfico. Por lo expuesto, se puede afirmar que los factores sociodemográficos, son aquellos que determinan cualidades de una persona de acuerdo con su ritmo de vida o a sus características.

De manera que, se puede llegar a determinar que los factores sociodemográficos incluyen el estudio de la sociedad en todos sus puntos, este se centra en la naturaleza del pensamiento influido por sus deseos e intereses y en las maneras de como las personas van desarrollándose con el pasar del tiempo dentro del mundo social, lográndose una comunicación intersubjetiva que permita conseguir una armonía entre la satisfacción de sus carencias y sus expectativas. Los

factores sociodemográficos son en conclusión el estudio de la sociedad en todos sus aspectos, que ayudan en la investigación de un determinado sector.

1.2.3. Despido laboral

Según Caurin, J. (2016) sostiene que el despido es la forma en la que finaliza la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empresario o empleador destituye a un empleado, que ya no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía en la empresa. Un empresario no puede despedir a un empleado si no posee ningún motivo justificado. Depende de las causas que motiven un cese de actividad en la empresa podemos definir un tipo de despido u otro.

Motivos de despido

Según Aptitus (2019) estas son algunas razones por las que el trabajador puede ser despedido:

Capacidad del trabajador

- Incapacidad del trabajador para desempeñar sus tareas con normalidad.
- Rendimiento deficiente en el cumplimiento de sus labores.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, o a cumplir las

medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Conducta del trabajador:

- Cuando comete una falta grave según políticas de empresa.
- Cuando posee una condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

Faltas graves:

- Cuando el empleado incumple las obligaciones de trabajo.
- Cuando el trabajador disminuye deliberada y reiteradamente el rendimiento de las labores afectando la calidad de producción.
- Cuando se apropia de bienes o servicios del empleador.
- Si entrega a terceros de información reservada del empleador.
- Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- Actos de violencia, grave indisciplina, injuria y agresión verbal o escrita en agravio del empleador o de otros trabajadores.
- Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.
- Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento

ochenta días calendario

1.3. Marco Conceptual

Compartir (share)

Según Gonzales (2015), compartir es el objetivo de muchas personas que estando en cualquier lugar buscan que otros escuchen su opinión, su mensaje o vean su publicidad de producto, marca o cualquier contenido que consideren de interés. Además, al hacer esto buscan llegar a más personas difundiendo no solo noticias sino cualquier tipo de información. A través de las redes sociales el Compartir se ha convertido en una de las mejores formas de captar nuevos usuarios sobre todo en Facebook. Sin embargo, los que envían y reciben los mensajes invierten gran parte de su tiempo en ello.

Influencer

Según López (2017), influencer no es necesariamente un influenciador sino que son personas con experiencias y abundante información sobre un determinado tema, que utilizan las redes sociales para dar a conocer su opinión. Esta opinión es valorada por sus seguidores y necesariamente son consideradas al momento de tomar una decisión sobre alguna compra de producto o servicio que están buscando.

Grupos

Según Avila, J. (2012), se pueden crear grupos con fines políticos, sociales, educativos, de diversión y otros. Los integrantes de cada grupo son usuarios que comparten los mismos fines o tienen en común el interés por algo que les llama la atención para que entreguen y reciban abundante información sobre determinado tema, llegando a convertirse en una herramienta de contacto muy beneficiosa en las redes.

Hashtags

Según Jansen (2015), “Los hashtags se integran en la redacción de los mensajes, de tal modo que estas mantienen su valor semántico dentro de la oración”. La función que pueden tener esos hashtags en Twitter, según Berardi (2011), es identificar el tema del tweet o expresar un comentario al respecto.

Me Gusta

Según Heather (2013), dar “me gusta” en algo en Facebook es una forma sencilla, y casi sin sentido, de pasar tiempo en la red social que, dice, tiene más de 1,000 millones de usuarios en todo el mundo. Con un clic, las personas pueden dar “me gusta” a páginas (de marcas, figuras públicas, memes, música y grupos), así como a artículos, fotografías o actualizaciones de estado de sus amigos. Pero esa acción rápida puede ser una declaración poderosa.

Meme

Dawkins (1976), nombra a un “meme” como la unidad mínima de información que se puede transmitir. Según el autor, los memes conforman la base mental de nuestra cultura, como los genes conforman la primera base de nuestra vida. Años más tarde, el propio Dawkins describió a los memes de Internet como un «secuestro de la idea original», implicando que incluso el concepto de meme ha mutado y evolucionado por sí mismo. En su libro *El gen egoísta (The Selfish Gene)*, por la semejanza fonética con “gene” hace mención del neologismo.

Microempresa

Según Rafino (2019), microempresa es un término utilizado para diferenciar una empresa por los ingresos mensuales o anuales que posee, además del tamaño. Está contenida dentro de la categoría de las Pymes. La microempresa suele ser creadas por diversos motivos, entre ellos la necesidad de ingresos para subsistir o para encontrar una salida económica a diversas habilidades. También por querer desarrollarse desde la base, es decir, se aspira a mediana y/o gran empresa.

Muro

El muro (wall en inglés) es un espacio en cada perfil de usuario que permite que los amigos escriban mensajes para que el usuario los

vea. Solo es visible para usuarios registrados. Permite ingresar imágenes y poner cualquier tipo de logotipos en tu publicación. Una mejora llamada supermuro permite incrustar animaciones flash, etc

Networking

En un artículo, Yerro (2018) sugiere que el networking es una práctica común en el mundo empresarial y emprendedor. Es una palabra que ya se utiliza de forma cotidiana en el ámbito profesional y que hace referencia a eventos, tanto de tipo formal como informal, en los que puedes construir una red de contactos que te ayuden a generar oportunidades tanto de negocio como laborales.

Rara es la jornada, conferencia o feria que no reserve un espacio para facilitar el networking entre los asistentes

Publicación

Según Mejía (2015), publicar es colocar en una red social mensajes, fotos, videos sin un objetivo específico. Muchas personas invierten su tiempo en publicar los lugares que han visitado, lo que hacen en su vida cotidiana o simplemente publican experiencias con la finalidad de que sean vistas. Estas publicaciones pueden traer beneficios o perjudicar de alguna manera a los usuarios.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Situación Problemática

En la actualidad el uso de las redes sociales a través de la computadora o celulares ocasiona que muchos usuarios dependan de ellas para comunicarse, hacer consultas y a la vez para distraerse con videos y conversaciones que no son de importancia para la realización de sus labores, esto afecta en el despido de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica. Las microempresas se ven obligadas a amonestar, despedir y cambiar de trabajadores con frecuencia, este fenómeno es lo que produce la discrepancia entre lo que se ha observado que constituye el motivo de la investigación y lo que debe ser refiriéndose esto último a utilizar de manera productiva, la tecnología que ofrece la modernidad y no caer en conductas reiterativas de adicción a las redes sociales existentes en la actualidad.

La revisión bibliográfica ha permitido detectar pocos estudios que informen respecto al problema en cuestión, entre ellos se ha ubicado el estudio de Gramajo, E. (2017), en el que halló según opinión de los jefes que el uso indebido de redes sociales en horas de trabajo de sus colaboradores, tiene un impacto un 47% en su productividad, asimismo, Alfonso, V. (2010), informa de manera imprecisa el uso de la Intranet como procedimiento de conexión y difusión de información, entre otros que estudios a nivel internacional. A nivel nacional Huacho, C. (2017) halló que el uso de redes sociales influye en la eficacia de la productividad laboral, Muñoz, M. (2017),

llega a la conclusión que el uso de las TIC e Internet están siendo cada día más imprescindibles en las empresas, finalmente, Cerdán, R. (2017), halló que existe un nivel de tendencia alta en adicción a las redes sociales, como se observa, hasta el momento existe poco interés en la región por parte de la comunidad científica tanto en profesionales como estudiantes a nivel del posgrado como en el pregrado de identificar como uno de los factores de riesgo de despido a la adicción a las redes sociales y dado que los fenómenos son multivariantes se ha considerado a los factores socio-demográficos que siempre se involucran en la explicación causal de los fenómenos, constituyendo todo esto parte importante de la realidad problemática del fenómeno estudiado, abriendo así la posibilidad de incrementar el conocimiento de los factores causales del despido laboral.

2.2 Formulación del Problema

2.2.1 Problema General

¿Los factores socio-demográficos y la adicción a redes sociales constituyen factores de riesgo del despido laboral de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019?

2.2.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

P.E₁ ¿Cuál es la proporción de los trabajadores despedidos de las microempresas de la provincia de Ica-2019?

Problema específico 2

P.E₂ ¿Cuáles son los factores socio demográficos de riesgo para el despido laboral de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019?

Problema específico 3

P.E₃ ¿Constituye un factor de riesgo la adicción a las redes sociales en el despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019?

2.3 Justificación e Importancia de la Investigación

2.3.1 Justificación

Justificación teórica

Esta investigación se realizó con el propósito de brindar aportes para incrementar el conocimiento de los factores causales del despido laboral, entre ellos, el uso desmedido de las redes sociales en horario de trabajo y los factores socio-demográficos de los trabajadores como la edad, sexo, estado civil, entre otros.

Justificación práctica

Esta investigación se realizó porque es necesario proponer estrategias para evitar el uso de las redes sociales en horas de trabajo y así

disminuir la cantidad de despidos de trabajadores de la microem-
presa en la provincia de Ica – 2019.

Justificación metodológica

Para realizar el trabajo se utilizó la técnica de la encuesta para medir el uso de las redes sociales, asimismo, se ha aplicado un diseño descriptivo correlacional, que ha permitido utilizar herramientas estadísticas apropiadas como el Odds ratio apropiada para identificar los factores de riesgo.

2.3.2 Importancia

La investigación es importante por los siguientes beneficios:

Obtener información sobre los niveles de adicción a las redes sociales de los trabajadores que perjudican su estabilidad laboral.

Describir los errores que cometen los trabajadores cuando utilizan las redes sociales dentro del ambiente laboral.

Obtener información sobre la eficiencia de los trabajadores en el desempeño laboral cuando utilizan las redes sociales.

Conocer el nivel de satisfacción del cliente cuando son atendidos por trabajadores con adicción a las redes sociales dentro del ambiente laboral.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Identificar los Factores socio-demográficos y la adicción a las redes

sociales como factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.

2.4.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

OE₁ Determinar la proporción de despidos laborales en las microempresas de la provincia de Ica-2019.

Objetivo específico 2

OE₂ Identificar los Factores socio demográficos de riesgo para el despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.

Objetivo específico 3

OE₃ Identificar la adicción a redes sociales como factor de riesgo del despido laboral de trabajadores profesionales de las microempresas de la provincia de Ica-2019.

2.5. Hipótesis de la Investigación

2.5.1 Hipótesis General

Los Factores socio demográficos y la adicción a las redes sociales son factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

H₁ No aplica

H₂ Los Factores socio demográficos constituyen un factor de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.

H₃ La adicción a las redes sociales constituye un factor de riesgo el despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.

2.6. Variables de la investigación

2.6.1. Identificación de variables

Variables independientes

Adicción a Redes Sociales

Factores Socio demográficos

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Nivel de instrucción
- Condición laboral anterior
- Cargo
- Tiempo de servicio

Variable dependiente

Despido Laboral

2.6.2 Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Tipo de Variable	Nivel de Medición	Indicadores	Categoría
Factor socio demográfico	Edad	Independiente	Nominal Dicotómica	Referencia directa del evaluado.	- 18 a 30 años - 31 a 45 años
	Sexo		Nominal Dicotómica	Observación directa del evaluado.	- Masculino - Femenino
	Estado Civil		Nominal Dicotómica	Referencia directa del evaluado.	- Soltero/Divorciado - Casado/Conviviente
	Nivel Instrucción		Nominal Dicotómica	Referencia directa del evaluado.	- Secundaria - Superior
	Condición Laboral		Nominal Dicotómica	Referencia directa del evaluado.	- Contratado - Nombrado
	Cargo		Nominal Dicotómica	Referencia directa del evaluado.	- Asistente - Directivo
	Tiempo de servicio		Numérica	Referencia directa del evaluado.	- 2 o menos años - 3 a más años
Adicción a Redes Sociales	Compulsión	Independiente	Nominal, dicotómica	- P2, P3, P5, P6, P7 - P13, P15,19,22 y 23	- Alto - Bajo
	Prioridad		Nominal, dicotómica	- P4, P11, P12, P14 P20, P24	- Alto - Bajo
	Frecuencia		Nominal, dicotómica	- P1, P8, P9, P10, P16 - P17, P18, P21	- Alto - Bajo
Despido Laboral	Unidimensional	Dependiente	Nominal Dicotómico	Referencia directa del evaluado	- Despedido - No Despedido

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación, según el enfoque es Aplicada, dado que su principal propósito es analizar el conocimiento que conlleve a resolver problemas prácticos de los trabajadores, con un margen de generalización limitado, de este modo genera aportes al conocimiento científico.

Nivel de investigación.

El estudio pretende alcanzar el nivel correlacional, dado que tuvo como propósito medir el grado de relación entre las dos variables involucradas en esta investigación (Fernández, Hernández y Baptista 2014).

Diseño de estudio.

El diseño utilizado fue el no experimental de corte correlacional dada la recolección y análisis de los datos.

3.2 Población y muestra

Población en estudio

El universo objeto de este estudio estuvo constituido por trabajadores de las microempresas que laboran actualmente en la zona urbana de la ciudad de Ica en el año 2019. Dado que no se conoce el tamaño de la población se consideró como población infinita. Aproximadamente las microempresas en toda la región Ica son entre 4 y 12% de un total de 2'379,445 empresas

en el Perú y se conoce que las microempresas constituyen un 95% del total.

Muestra

Para mejorar la validez interna del estudio y considerando que la variable principal del estudio es de tipo cualitativo, la muestra se calculó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2}$$

donde:

- $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (ya que la seguridad es del 95%)
- $p =$ proporción esperada (en este caso $21\% = 0.21$)
- $q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.21 = 0.79$)
- $d =$ precisión (en este caso deseamos un 6%)

Reemplazando en la fórmula:

La muestra calculada fue de 177 trabajadores

Criterio de Inclusión

Se incluyeron a los trabajadores de 18 a 45 años de edad, de ambos sexos que sufrieron y no sufrieron despido en el periodo de estudio. Se incluyeron a trabajadores que estén de acuerdo con su participación en el estudio.

Criterios de exclusión

Se excluyeron a los trabajadores de otras nacionalidades.

Se excluyeron a los trabajadores que no estuvieron de acuerdo con su participación en el estudio.

CAPITULO IV

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de recolección de datos.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, la que se llevó a cabo mediante la aplicación de una HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ver anexo 01) y el cuestionario para evaluar Adicción a redes sociales (ARS) (ver anexo 02).

La muestra se conformó mediante un muestreo no aleatorio por conveniencia, es decir, se seleccionó directa e intencionalmente a todos los trabajadores despedidos y no despedidos que se consideraron convenientes para la investigación. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos y que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

4.2. Instrumentos de recolección de datos.

El primer instrumento de recolección de datos fue una HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Ver anexo 01) preparada anticipadamente en el que se recolectaron los datos socio-demográficos y la condición laboral del trabajador necesaria para evaluar la variable dependiente y un segundo instrumento que se utilizó para evaluar la Adicción a las Redes Sociales (ARS). (Ver anexo 02).

4.3 Técnicas de Procesamiento. Análisis e interpretación de Resultados

Se construyó una base de datos en el programa SPSS versión 23 para Windows. En primer lugar se realizó un análisis exploratorio de datos. Se calcularon proporciones para las variables cualitativas como edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil, condición laboral, cargo laboral y tiempo, entre otras. Los resultados se presentaron en cuadros y gráficos elaborados en el programa Microsoft Excel con los resultados de las pruebas de hipótesis efectuadas en el programa SPSS versión 24. Se calculó el Odds Ratio para identificar el riesgo o influencia de las variables consideradas independientes (causas) y se construyó intervalos de confianza. Se consideraron significativos aquellos valores p iguales o menores a 0.05.

CAPITULO V

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

5.2. Contrastación de hipótesis.

Las hipótesis científicas han sido sometidas a prueba empírica, para tomar una decisión con relación a ellas (rechazarlas o aceptarlas), de acuerdo a lo que se observado en la realidad. En virtud de lo expuesto arriba, el contraste de las hipótesis ha requerido del cumplimiento de las siguientes etapas:

Deducción de consecuencias observables.

La mayoría de las hipótesis se formulan en términos abstractos, es decir, no observables directamente, sin embargo para someterlas a prueba, se han vinculado estos términos abstractos con referentes de la experiencia. Al hacer este proceso deductivo, generalmente, se han efectuado operaciones empíricas como disponer o construir un instrumento de medición, que han especificado las operaciones necesarias para poder hacer la observación del fenómeno.

Confrontación con la experiencia.

En esta etapa han sido primordiales las características del diseño del estudio y de los instrumentos de recolección de datos que se han aplicado.

Inferencia para probar hipótesis.

Después de recolectar la información, se tomó una decisión respecto a la hipótesis, sobre la base de la interpretación de los datos analizados. Si los datos han coincidido con lo enunciado por la hipótesis, se dice que éstos la

apoyan y, en efecto, se decide aceptarla como verdadera. Sin embargo, esta decisión se toma con una probabilidad de error, ya que los datos provienen de una muestra de la realidad, que podría estar considerando solo aspectos parciales.

La inferencia para la prueba de hipótesis que se ha efectuado con la estadística chi cuadrado a partir de los datos recolectados son las siguientes:

5.2.1. Contrastación de hipótesis general

Ho: Los factores socio-demográficos y la adicción a las redes sociales no son factores de riesgo asociados al despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica – 2019.

Ha: Los factores socio-demográficos y la adicción a las redes sociales son factores de riesgo asociados al despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica – 2019.

5.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: Los factores socio-demográficos no son factores de riesgo asociados al despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica – 2019.

Ha: Los factores socio-demográficos son factores de riesgo asociados al despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica – 2019.

Hipótesis específica 2

Ho: La adicción a las redes sociales no es factor de riesgo asociado al despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica – 2019.

Ha: La adicción a las redes sociales es factor de riesgo asociado al despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica – 2019.

CAPITULO VI

PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Presentación e Interpretación de Resultados

6.1.1 Factores socio-demográficos y la condición laboral actual

Tabla 01. La edad y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
			Despedido	No despedido	Total
Edad	18 a 30 años	f	69	30	99
		%	69,7%	30,3%	100,0%
	31a 45 años	f	36	42	78
		%	46,2%	53,8%	100,0%
Total		f	105	72	177
		%	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,002; OR: 2,68)

Los trabajadores de 18 a 30 años de edad presentan mayor proporción de despedido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre las variables edad y la condición laboral actual. El OR indica que existe 2,68 veces más riesgo de que los trabajadores de 18 a 30 años sean despedidos frente a los empleados que tienen 31 a 45 años de edad.

Tabla 02. El sexo y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

			Condición laboral actual		
			Despedido	No despedido	Total
Sexo	Masculino	f	81	41	122
		%	66,4%	33,6%	100,0%
	Femenino	f	24	31	55
		%	43,6%	56,4%	100,0%
Total	f		105	72	177
	%		59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,004; OR: 2,55)

Los trabajadores varones presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre las variables sexo y la condición laboral actual. El OR indica que existe 2,55 veces más riesgo de que los trabajadores varones sean despedidos frente a las empleadas.

Tabla 03. El Estado civil y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Estado civil	Soltero - Divorciado	f	80	34	114
		%	70,2%	29,8%	100,0%
	Casado - Conviviente	f	25	38	63
		%	39,7%	60,3%	100,0%
Total		f	105	72	177
		%	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,000; OR: 3,57)

Los trabajadores solteros o divorciados presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre las variables estado civil y la condición laboral actual. El OR indica que existe 3,57 veces más riesgo de que los trabajadores solteros o divorciados sean despedidos frente a los casados o convivientes.

Tabla 04. El nivel de instrucción y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Nivel de instrucción	Secundaria completa	f	77	33	110
		%	70,0%	30,0%	100,0%
	Superior	f	28	39	67
		%	41,8%	58,2%	100,0%
Total		f	105	72	177
		%	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,000; OR: 3,25)

Los trabajadores con secundaria completa presentan mayor proporción de despedido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre las variables nivel de instrucción y la condición laboral actual. El OR indica que existe 3,25 veces más riesgo de que los trabajadores con secundaria completa sean despedidos frente a los que tienen estudios superiores.

Tabla 05. La condición laboral antes del despido y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

Tabla cruzada

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Condición laboral anterior	Eventual	f	85	50	135
		%	63,0%	37,0%	100,0%
	Contratado	f	20	22	42
		%	47,6%	52,4%	100,0%
Total		f	105	72	177
		%	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,077; OR: 1,87)

Los trabajadores eventuales presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que no existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, no hay asociación entre las variables nivel de instrucción y la condición laboral actual. El OR indica que existe 1,87 veces más riesgo de que los trabajadores eventuales a tiempo parcial sean despedidos frente a los que son contratados con horario completo.

Tabla 06. El cargo y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Cargo	Asistente	f	101	64	165
		%	61,2%	38,8%	100,0%
	Directivo	f	4	8	12
		%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		f	105	72	177
		%	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,058; OR: 3,15)

Los trabajadores asistentes presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que no existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, no hay asociación entre las variables cargo y la condición laboral actual. El OR indica que existe 3,15 veces más riesgo de que los trabajadores asistentes sean despedidos frente a los que tienen cargo directivo.

Tabla 07. El tiempo de servicio y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

			Condición laboral actual		
			Despedido	No despedido	Total
Tiempo de servicio	2 o menos años	f	61	22	83
		%	73,5%	26,5%	100,0%
	3 o más años	f	44	50	94
		%	46,8%	53,2%	100,0%
Total	f		105	72	177
	%		59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,000; OR: 3,15)

Los trabajadores con 2 o menos años presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre las variables tiempo de servicio y la condición laboral actual. El OR indica que existe 3,15 veces más riesgo de que los trabajadores con 2 o menos años sean despedidos frente a los que tienen 3 o más años.

6.1.2 Adicción a redes sociales y la condición laboral actual

Tabla 08. La dimensión compulsión y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Compulsión	Alto	f	97	54	151
		%	64,2%	35,8%	100,0%
	Bajo	f	8	18	26
		%	30,8%	69,2%	100,0%
Total	f	105	72	177	
	%	59,3%	40,7%	100,0%	

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,001; OR: 4,04)

Los trabajadores con altos niveles de compulsión presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre la dimensión compulsión de la variable adicción a redes sociales y la condición laboral actual. El OR indica que existe 4,04 veces más riesgo de que los trabajadores con alto nivel de compulsión sean despedidos frente a los que tienen bajo nivel de compulsión.

Tabla 09. La dimensión prioridad y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Prioridad	Alto	f	103	64	167
		%	61,7%	38,3%	100,0%
	Bajo	f	2	8	10
		%	20,0%	80,0%	100,0%
Total	f	105	72	177	
	%	59,3%	40,7%	100,0%	

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,009; OR: 6,43)

Los trabajadores con altos niveles de prioridad presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre la dimensión prioridad de la variable adicción a redes sociales y la condición laboral actual. El OR indica que existe 6,37 veces más riesgo de que los trabajadores con alto nivel de prioridad sean despedidos frente a los que tienen bajo nivel de prioridad.

Tabla 10. La dimensión frecuencia y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Frecuencia	Alto	f	50	13	63
		%	79,4%	20,6%	100,0%
	Bajo	f	55	59	114
		%	48,2%	51,8%	100,0%
Total		f	105	72	177
		%	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,000; OR: 4,12)

Los trabajadores con altos niveles de frecuencia presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre la dimensión frecuencia de la variable adicción a redes sociales y la condición laboral actual. El OR indica que existe 4,12 veces más riesgo de que los trabajadores con alto nivel de frecuencia sean despedidos frente a los que tienen bajo nivel de frecuencia.

Tabla 11. La adicción a redes sociales y su relación con la condición laboral actual en la muestra de estudio.

		Condición laboral actual			
		Despedido	No despedido	Total	
Redes sociales	Alto nivel	f	29	9	38
		% ^a	76,3%	23,7%	100,0%
	Bajo nivel	f	76	63	139
		% ^a	54,7%	45,3%	100,0%
Total		f	105	72	177
		% ^a	59,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información (p=0,016; OR: 2,67)

Los trabajadores con niveles altos de adicción a redes sociales presentan mayor proporción de despido. La prueba chi cuadrado indica que existe diferencia estadísticamente significativa, es decir, hay asociación entre la adicción a redes sociales y la condición laboral actual. El OR indica que existe 2,67 veces más riesgo de que los trabajadores con alto nivel de adicción a redes sociales sean despedidos frente a los que tienen bajo nivel de adicción.

6.2 Discusión de Resultados

El estudio logró conformar una muestra de 177 trabajadores que fueron seleccionados mediante un muestreo no aleatorio por conveniencias y que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

La muestra estuvo conformada mayormente por trabajadores de 18 a 30 años de edad, de sexo masculino, solteros o divorciados y con secundaria completa.

Respecto a la edad, los trabajadores de 18 a 30 años presentan mayor proporción de despido laboral que los de 30 a 45 años, esta diferencia es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 2,68 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores de 18 a 30 años frente a los trabajadores de 31 a 45 años. Respecto al sexo, los trabajadores de sexo masculino presentan mayor proporción de despido laboral que los de sexo femenino, esta diferencia es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 2,55 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores de sexo masculino frente a los trabajadores de sexo femenino. Respecto al estado civil, los trabajadores de estado civil soltero-divorciado presentan mayor proporción de despido laboral que los de estado civil casado-conviene, esta diferencia no es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 3,57 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores de estado civil soltero-divorciado frente a los trabajadores de estado civil casado-conviene. Respecto al nivel de instrucción, los trabajadores de nivel de instrucción secundaria completa presentan mayor proporción de despido la-

boral que los de nivel de instrucción superior, esta diferencia no es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 3,25 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores de nivel de instrucción secundaria completa frente a los trabajadores de nivel de instrucción superior. Respecto a la condición laboral anterior, los trabajadores de condición laboral anterior eventual a tiempo parcial presentan mayor proporción de despido laboral que los de condición laboral contratado a tiempo completo, esta diferencia es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 1,87 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores de condición laboral anterior eventual a tiempo parcial frente a los trabajadores de condición laboral anterior contratado a tiempo completo. Respecto al cargo, los trabajadores con cargo asistente presentan mayor proporción de despido laboral que los que tienen cargo directivo, esta diferencia es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 3,15 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores con cargo asistente frente a los trabajadores con cargo directivo. Respecto al tiempo de servicio, los trabajadores con tiempo de servicio 2 o menos años presentan mayor proporción de despido laboral que los que tienen tiempo de servicio 3 o más años, esta diferencia no es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 3,15 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores con tiempo de servicio 2 o menos años frente a los trabajadores con tiempo de servicio 3 o más años. Respecto a la dimensión compulsión, los trabajadores con compulsión alto presentan mayor proporción de despido laboral que los que tienen compulsión bajo, esta diferencia no es estadísticamente significativa, OR indica que existe 4,04

veces más riesgo de despido laboral en trabajadores con nivel de compulsión alto frente a los trabajadores con nivel de compulsión bajo. Respecto a la dimensión prioridad, los trabajadores con prioridad alto presentan mayor proporción de despido laboral que los que tienen prioridad bajo, esta diferencia no es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 6,37 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores con nivel de prioridad alto frente a los trabajadores con nivel de prioridad bajo. Respecto a la dimensión frecuencia, los trabajadores con frecuencia alto presentan mayor proporción de despido laboral que los que tienen frecuencia bajo, esta diferencia no es estadísticamente significativa, el OR indica que existe 4,12 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores con nivel de frecuencia alto frente a los trabajadores con nivel de frecuencia bajo. Finalmente, respecto a la variable adicción a redes sociales, factor de interés principal que se ha asumido en este trabajo como primera causa o factor influyente en el despido de los trabajadores, presenta un chi cuadrado de 0,016, es decir, existe asociación o influencia de esta variable en el despido de los trabajadores, asimismo, el OR indica que existe 2,67 veces más riesgo de despido laboral en trabajadores con alto nivel de adicción a redes sociales frente a los trabajadores con bajo nivel de adicción.

CONCLUSIONES

- El 59,3% de los trabajadores de la muestra de estudio presenta la condición de despedido, es decir, 6 de cada 10 presentan esta condición laboral actual.
- Los factores socio-demográficos como edad, sexo, estado civil, nivel de instrucción y tiempo de servicio son factores de riesgo del despido laboral en las Microempresas de la provincia de Ica.
- La adicción a redes sociales presenta asociación con el despido laboral; en cuanto a la dimensión compulsión, prioridad y frecuencia, por el uso excesivo a las redes sociales que dificulta el normal accionar laboral en las Microempresas de la provincia de Ica.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los empresarios o dueños de las Microempresas de la provincia de Ica, realizar charlas de concientización al trabajador para el uso de las redes sociales, solo para fines laborales durante la jornada de trabajo.
2. Se recomienda a los empresarios o dueños de las Microempresas de la provincia de Ica, realizar evaluaciones periódicas de rendimiento laboral, con el fin de realizar un diagnóstico, que permita elaborar e implementar programas o planes de capacitación tendiente a la mejora continua de las actividades laborales y organizacionales, disminuyendo de esa forma la adicción a las redes sociales durante la jornada laboral. Para dicha capacitación solicitar el apoyo de las instituciones del estado involucradas como son Gobierno Regional, Cámara de Comercio, Sunafil y otras.
3. Se recomienda a los empresarios o dueños de las Microempresas de la provincia de Ica, realizar estudios para determinar las causas de los factores socio demográficos que inciden en uso excesivo de las redes sociales, para disminuir el despido laboral.
4. Se recomienda a los empresarios o dueños de las Microempresas de la provincia de Ica, promover y supervisar el uso responsable de la tecnología por parte de los trabajadores para evitar el despido laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Alfonso, V. (2010). *La influencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su repercusión en las estrategias empresariales: la banca online y su aplicación en las cooperativas de crédito*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia, Valencia, España. Recuperado el 25 de Julio del 2019, desde:

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/52170/alfonso.pdf>

Alvarado, F. (2013). Factores sociodemográficos maternos que influyen en la práctica de estimulación temprana y desarrollo psicomotor en niños lactantes centro de salud José Carlos Mariátegui. para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Ricardo Palma, Lima. Recuperado de http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/308/1/Alvarado_fd.pdf.

Aptitus (2019). (21 de Febrero, 2019). Identifica las razones por las que un trabajador puede ser despedido. Recuperado de <https://aptitus.com/blog/14-motivos-por-los-que-un-trabajador-puede-ser-despedido/>

Avila, J. (2012). *Redes sociales y análisis de redes. Aplicaciones en el contexto comunitario y virtual*. Barranquilla, Colombia: Corporación Universitaria Reformada, 2012. Recuperado de file:///C:/Users/SERVIDOR/Downloads/Dialnet-RedesSocialesYAnalisisDeRedes-511130.pdf.

Carbajo, P. (2002). Factores socio-demográficos asociados a las conductas relacionadas con la salud en los jóvenes de la Comunidad Autónoma de Madrid. optar al grado de doctor, Universidad Complutense Madrid, Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/4399/1/T26264.pdf>.

Caurin, J. (2016). El despido laboral, tipos, indemnización y procedimiento. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/despido>

Castro, L. (30 de Mayo, 2019). ¿Qué es LinkedIn?. Recuperado de <https://www.aboutspanol.com/que-es-linkedin>

Cerdán, R. (2017). Adicción a las redes sociales en estudiantes del primer ciclo de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Trabajo de Suficiencia profesional para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1675/TRAB.SUF.PROF.%20ROC%C3%8DO%20DEL%20PI-LAR%20CERD%C3%81N%20C%C3%81RDENAS.pdf>

Dawkins, R. (29 de julio, 2016). El gen egoísta. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/El_gen_ego%C3%ADsta

Facchin, J. (27 de septiembre, 2018). ¿Qué es Twitter, para qué sirve y cómo

funciona esta red de microblogging? Recuperado de <https://josefacchin.com/que-es-twitter-como-funciona/>

Gonzales, M. (2015). Las Redes Sociales y su Incidencia en la Forma en que los Jóvenes se Comunican y Utilizan la Lengua: Perspectiva de los Docentes de Lenguaje y Comunicación. Tesis para optar al Título de Magíster en Educación Mención Currículo y Comunidad Educativa. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136443/Tesis_Melisa_Gonz%C3%A1lez_Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1

Gramajo, E. (2017). *Opinión de los jefes sobre el uso de redes sociales por parte de los colaboradores en horas de trabajo*. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala. Recuperado el 22 de Julio del 2019, desde: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Gramajo-Emilia.pdf>

Heather, K. (11 de marzo, 2013). Los “me gusta” en Facebook podrían revelar todos tus secretos. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2013/03/11/los-me-gusta-en-facebook-podrian-revelar-todos-tus-secretos/#0>

Huacho, C. (2017). *Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao -2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad

Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 20 de Julio del 2019, desde:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9961/Huacho_AC.pdf

Jansen, D. (2015). *El hashtag como nuevo recurso literario en La ridícula idea de no volver a verte*. Tesis de grado. Universiteit Utrecht, España. Recuperado el 01 de Julio del 2019, desde: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/thesis%20final.pdf>

López, B. (16 de julio, 2019). Qué es LinkedIn, para qué sirve y cómo funciona. Recuperado de <https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-funciona/>

López, E. (Mayo, 2017). *Énfasis de publicidad*. Recuperado de <https://repositorio.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/36204/TESIS%20FINAL%20EMILY%20L%C3%93PEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mayaute, M. (Enero, 2014). Construcción y validación del cuestionario de adicción a redes sociales (ARS). Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000100007

Merino, M. (2013). Definición de YouTube. Recuperado de <https://definicion.de/youtube/>

- Mejía, J. (3 de diciembre, 2018). Internet y las redes sociales: conoce sus beneficios, riesgos y cómo protegerte. Recuperado de <https://www.juancmejia.com/patrocinado/internet-y-las-redes-sociales-conoce-sus-beneficios-riesgos-y-como-protegerte/>
- Mejía, V. (2015). *Análisis de La Influencia de Las Redes Sociales En La Formación de Los Jóvenes de Los Colegios Del Cantón Yaguachi*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7468/1/TESIS%20%20COMPLETA.pdf>
- Muñoz, M. (2017). *Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la participación en el mercado internacional de las micro y pequeñas empresas (MYPES) del sector textil y confecciones de Lima Metropolitana - año 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado el 18 de Julio del 2019, desde: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6662>
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Estrategia mundial para reducir el uso nocivo del alcohol*. Servicio de Producción de Documentos de la OMS. Italia. Recuperado de http://www.who.int/substance_abuse/activities/msbalcstrategies.pdf
- Padron, G. (04 de diciembre, 2010). Las Redes Sociales. Su uso adecuado. Recuperado de <https://sites.google.com/site/herramientacontrolada2/2-caracteristicas>

Palao, L. (2019). *El futuro crecimiento de las redes sociales: Instagram, Facebook Y Tiktok. Año 2019*. Universidad de Alicante, España. Recuperado en mayo 2019, desde [https:// El futuro crecimiento de las redes sociales Instagram Fac Palao Pedros Laura%20\(1\).pdf](https://El_futuro_crecimiento_de_las_redes_sociales_Instagram_Fac_Palao_Pedros_Laura%20(1).pdf)

Pérez, J. (2013). Definición de Facebook. Recuperado de <https://definicion.de/facebook/>

Rafino, M. (9 de febrero, 2019). Microempresa. Recuperado de <https://concepto.de/microempresa/#ixzz5vPImSBCR>

RD Station (2017). *La Guía definitiva de Redes Sociales*. Recuperado de [https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/20473/1519669802La Gua definitiva de Redes Sociales.pdf](https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/20473/1519669802La_Gua_definitiva_de_Redessociales.pdf)

Romo, J., & Tarango, J. (2015). Factores sociodemográficos, educativos y tecnológicos en estadios iniciales de cibercultura en comunidades universitarias. *Revista Apertura.*, 7(2), recuperado de <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/626>.

Silva, E. (2012). Blog de comunidades sociales de Esther Silva. Recuperado de <https://redesycomunidades.wordpress.com/>

Yerro, E. (02 de marzo, 2018). ¿Qué es el networking y para qué sirve? Recuperado de <http://blog.infoempleo.com/a/que-es-el-networking-y-para-que-sirve/>

Young, K. (1998). La relación entre la depresión y la adicción a Internet. *Ciberpsicología y comportamiento*, 1, 25-28.

ANEXOS

Anexo 01

HOJA DE RECOLECCION DE DATOS: FACTORES SOCIDEMOGRAFICOS

Edad _____ (en años)

- Estado civil:
- Soltero
 - Casado
 - Divorciado
 - Conviviente

- Nivel de instrucción:
- Primaria
 - Secundaria
 - Superior
 - Sin instrucción

- Lugar donde vive:
- Zona urbana
 - Zona rural

- Condición laboral:
- Eventual tiempo parcial
 - Eventual tiempo completo
 - No labora: Porque.....

- Cargo :
- Asistente
 - Directivo

Tiempo de servicio: _____(en años)

Anexo 02

CUESTIONARIO SOBRE ADICCIÓN A REDES SOCIALES

No	DESCRIPCIÓN	S	CS	AV	RV	N
1	Siento gran necesidad de permanecer conectado(a) a las redes sociales					
2	Necesito cada vez mas tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales					
3	El tiempo que antes destinaba para estar conectado a las redes sociales ya no me satisface. Necesito más.					
4	Apenas despierto ya estoy concentrándome a las redes sociales					
5	No sé que hacer cuando quedo desconectado(a) a las redes sociales					
6	Me pongo de malhumor si no puedo conectarme a las redes sociales					
7	Me siento ansioso(a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales					
8	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.					
9	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.					
10	Generalmente permanezco mas tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.					
11	Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales.					
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales					
13	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días					
14	Me propongo sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales.					
15	Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales.					
16	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales.					
17	Permanezco mucho tiempo conectando(a) a las redes sociales.					
18	Estoy Atento(a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora					
19	Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado(a) a las redes sociales.					
20	Descuido las tareas laborales y disminuye mi desempeño por estar conectado a las redes sociales..					
21	Aún cuando estoy laborando, me conecto con disimulo a las redes sociales					
22	Mi pareja, o amigos, familiares; me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destino a las cosas de las redes sociales.					
23	Cuando estoy trabajando sin conectar con las redes sociales, me siento aburrido(a)					
24	Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.					

Anexo 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Preguntas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
<p>Pregunta general ¿Los factores socio-demográficos y la adicción a redes sociales constituyen factores de riesgo del despido laboral de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019?</p>	<p>Objetivo general Identificar los Factores socio-demográficos y la adicción a las redes sociales como factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019</p>	<p>Hipótesis general Los Factores socio demográficos y la adicción a las redes sociales son factores de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.</p>	<p>Variables independientes Adicción a Redes Sociales Factores Socio demográficos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Estado civil - Nivel de instrucción - Condición laboral - Cargo - Tiempo de servicio 	<p>Tipo de estudio El tipo de investigación, según el enfoque es aplicado.</p> <p>Nivel de investigación. El estudio fue de nivel correlacional.</p> <p>Diseño de estudio. El diseño utilizado fue el transaccional o transversal.</p> <p>Población El universo objeto de este estudio estuvo constituido por trabajadores de las microempresas que laboran actualmente en la zona urbana de la ciudad de Ica en el año 2019.</p> <p>Muestra La muestra estuvo constituida por 177 trabajadores</p>
<p>Problema específico 1 ¿Cuál es la proporción de los trabajadores despedidos de las microempresas de la provincia de Ica-2019?</p> <p>Problema específico 2 P.E2 ¿Cuáles son los factores socio demográficos de riesgo para el despido laboral de los trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Constituye un factor de riesgo la adicción a las redes sociales en el despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019?</p>	<p>Objetivo específico 1 Determinar la proporción de despidos laborales en las microempresas de la provincia de Ica-2019.</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar los Factores socio demográficos de riesgo para el despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Identificar la adicción a redes sociales como factor de riesgo del despido laboral de trabajadores profesionales de las microempresas de la provincia de Ica-2019.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Determinar la proporción de despidos laborales es un objetivo de carácter descriptivo, en tal sentido no amerita planteamiento de hipótesis.</p> <p>Hipótesis específica 2 Los Factores socio demográficos constituyen un factor de riesgo del despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 La adicción a las redes sociales constituye un factor de riesgo para el despido laboral de trabajadores de las microempresas de la provincia de Ica-2019.</p>	<p>Variable dependiente Despido Laboral</p>	