

Ficha de Viabilidad del Proyecto de Investigación

Información General

Información del estudiante 1	Nombre: Hernán Cardona Correo institucional: hcardon39062@universidadean.edu.co Programa al que pertenece: Especialización en Administración Financiera
Campo de investigación:	de Comunicación, Política Y Cultura
Grupo de investigación:	de Políticas y Sostenibilidad
Línea de investigación:	de Economía de la cultura, las artes e industrias creativas
Título tentativo del proyecto:	La improductividad en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado por causa de las redes sociales

La improductividad en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado por
causa de las redes sociales

Elaborado por:

Hernán Cardona Bernal

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación - Seminario de Investigación

Especialización en Administración Financiera

Bogotá

01/12/2023

Tabla de contenido	3
1. Resumen	4
2. Problema de investigación	5
3. Objetivos	8
4. Justificación	8
5. Marco Teórico	11
6. Metodología	19
7. Análisis y discusión de los resultados	30
8. Conclusiones	39
9. Referencias	41
10. Anexos	46

1. Resumen

El exceso de redes sociales en el trabajo afecta la productividad en El Dorado. Se analizarán las razones del uso de redes por empleados, su efecto financiero en las empresas, las consecuencias para los trabajadores y se propondrán estrategias para fomentar un uso más eficiente. Con conciencia y políticas para equilibrar el uso digital y el desempeño laboral, se busca reducir distracciones y promover un mejor compromiso con las tareas, generando resultados positivos en la productividad y los indicadores financieros.

Palabras clave:

Redes sociales, improductividad, Aeropuerto, Desempeño laboral

Abstract

The excess of social networks at work affects productivity in El Dorado. It will analyse the reasons for the use of networks by employees, their financial effect on enterprises, the consequences for workers and propose strategies to promote more efficient use. With awareness and policies to balance digital use and work performance, it seeks to reduce distractions and promote a better commitment to tasks, generating positive results in productivity and financial indicators.

Keywords:

Social networks, unproductivity, Airport, Work performance

2. Problema de investigación

Durante el siglo XXI las redes sociales se han impuesto como el medio de comunicación más efectivo para interactuar, dar a conocer o conocer información de diversas temáticas en tiempo real, ante esta situación se entienden las cifras del estudio realizado por We Are Social junto con Hootsuite, donde se encontró que alrededor de 4.500 millones de personas en el mundo tienen acceso a internet, de las cuales 3.800 millones son usuarias de diversas redes sociales, un 9% más que en el 2019. En cuanto al tiempo en horas y minutos de uso por día de internet se identificó que en Colombia las personas acceden alrededor de 9 horas y 10 minutos diariamente, ocupando el cuarto lugar a nivel mundial, y dentro de estas, un total de 3 horas y 45 minutos están destinadas al uso de redes sociales, es decir, destinan el 40.91% del tiempo de uso de internet en las redes sociales (We Are Social, y Hootsuite; 2020).

Es evidente que el uso de las redes sociales en Colombia es considerable si se compara con otros países del mundo, lo que abre el debate sobre los posibles impactos del uso de estas durante la jornada laboral compuesta por 8 horas diarias y en cómo repercuten en el desempeño laboral (Carlos Huacho, 2017). El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización desde diferentes episodios conductuales, está vinculado con la capacidad de los empleados de ser conscientes de los objetivos asignados, cumplir con las expectativas y alcanzar los objetivos o cumplir con un conjunto estándar de tareas para la organización (Jung et al., 2012). Estudios realizados por Servan (2021) demostró que las dimensiones del desempeño laboral de los empleados son desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño

creativo, desempeño de agilidad y eficacia. Aun así, el desempeño de tareas está directamente relacionado con los aspectos técnicos de la organización y apoya el núcleo de cualquier organización ejecutando sus procesos o manteniendo los servicios requeridos.

En la era digital contemporánea, la aparición de las redes sociales, en la última década ha cambiado la forma en que se produce la comunicación tanto en el ámbito personal como en el laboral (Acuña, 2009). Este cambio cultural ha permeado diversos ámbitos de la sociedad, incluidos entornos laborales críticos como los aeropuertos. A pesar de las ventajas innegables de la conectividad digital, se ha observado un fenómeno creciente de improductividad entre el personal debido al uso desmedido de las redes sociales. Este fenómeno plantea desafíos significativos en términos de eficiencia operativa, seguridad y calidad en la prestación de servicios.

Los aeropuertos, como nodos vitales en la red global de transporte, funcionan como engranajes precisos donde la coordinación y la eficiencia son imperativas. Sin embargo, la presencia de dispositivos móviles y la tentación constante de explorar plataformas como Facebook, Twitter, Instagram y otras redes sociales han infiltrado la atención y concentración del personal. La improductividad emergente se manifiesta a través de conductas como la revisión constante de perfiles, la respuesta a mensajes personales y la navegación sin restricciones por contenidos en redes sociales durante horas laborales. Este comportamiento podría tener consecuencias significativas en las finanzas de las empresas y en la eficiencia y calidad de los servicios prestados por estas.

Fleischhacker (2014) en su investigación titulada Inteligencia emocional y productividad laboral, tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral. El establecer la influencia de las redes sociales en la productividad permite tomar decisiones que mejoren el rendimiento de la empresa; lo que le permite alcanzar las metas de la institución y de este modo superar los bajos niveles de productividad que se evidencian en estas. La implementación exitosa de varias estrategias busca no solo mitigar la improductividad causada por las redes sociales en las empresas, sino también cultivar un entorno de trabajo equilibrado y productivo donde la conectividad digital se integre armoniosamente con los objetivos operativos y económicos de la empresa.

Teniendo en cuenta lo expuesto con anterioridad se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el impacto que genera el uso de las redes sociales en la productividad de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Demostrar que el uso de las redes sociales impacta la productividad de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado.

3.2. Objetivos específicos

- Reflejar las diferentes causas y razones, por las cuales los trabajadores de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado, utilizan las redes sociales dentro de su horario laboral.
- Identificar el posible impacto financiero que tienen las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado, dado el uso de las redes sociales por parte de sus trabajadores durante la jornada laboral.
- Enunciar las consecuencias que genera para los trabajadores el uso de las redes sociales durante su jornada laboral.
- Sugerir estrategias que promuevan un uso óptimo y adecuado de las redes sociales en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado.

4. Justificación

El demostrar que el uso excesivo de las redes sociales en un ambiente laboral impacta de alguna manera la productividad en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional El Dorado, puede llevar a las diferentes compañías del sector a adoptar políticas corporativas buscando optimizar el tiempo en las labores de sus colaboradores, generando concientización, mejorando los niveles de dependencia al uso de las redes sociales, aumentando la concentración laboral, y disminuyendo el tiempo de ocio en horas laborales, considerando mejorar los indicadores

de productividad y a su vez los indicadores financieros dado que un equipo altamente productivo genera que las empresas puedan lograr mejores resultados con la misma cantidad de trabajadores. Esto se traduce directamente en la reducción de costos operativos, ya que no se requiere conservar la misma fuerza laboral.

La demostración del impacto negativo del uso de las redes sociales en el entorno laboral puede generar un cambio significativo en las prácticas corporativas de las empresas operativas en este plan estratégico. El reconocimiento de este fenómeno podría llevar a la adopción de políticas corporativas diseñadas para optimizar el tiempo de trabajo de los colaboradores y maximizar la eficiencia operativa.

La implementación de políticas orientadas a generar conciencia sobre el uso responsable de las redes sociales puede convertirse en una estrategia clave. Estas políticas podrían abogar por un equilibrio adecuado entre el acceso a plataformas digitales y el desempeño laboral, buscando reducir las distracciones y promover un entorno de trabajo enfocado en resultados. Asimismo, se podrían establecer pautas que limiten el tiempo dedicado a las redes sociales durante las horas laborales, contribuyendo así a aumentar la concentración y la productividad de los colaboradores.

Un aspecto esencial de estas políticas podría centrarse en disminuir la dependencia al uso constante de las redes sociales durante el horario laboral. Esto implica fomentar una cultura organizacional que valore la atención plena a las tareas asignadas, reduciendo la interferencia de

distracciones digitales y promoviendo un compromiso más profundo con las responsabilidades laborales.

La reducción del tiempo de ocio en horas laborales también se presenta como una estrategia viable. Al minimizar las pausas prolongadas dedicadas a actividades no relacionadas con el trabajo, las empresas pueden incrementar la eficiencia y, por ende, mejorar los indicadores de productividad. Esta medida se alinea con el objetivo de optimizar los recursos humanos disponibles, ya que se enfoca en garantizar que el tiempo de trabajo se utilice de manera efectiva y enfocada en la consecución de metas corporativas.

Cabe destacar que la mejora en los niveles de productividad no solo impacta en términos operativos, sino que también tiene repercusiones directas en los indicadores financieros de las empresas. Un equipo altamente productivo, que logra obtener mejores resultados con la misma cantidad de trabajadores, se traduce en una reducción de costos operativos. La eficiencia en el uso de los recursos humanos puede generar un aumento significativo en la rentabilidad, lo que contribuye a fortalecer la posición financiera de las empresas operativas en el Aeropuerto Internacional El Dorado.

La demostración del vínculo entre el uso excesivo de las redes sociales y la disminución de la productividad en el entorno laboral permite la implementación de políticas corporativas orientadas a optimizar el tiempo de trabajo, generar conciencia del uso de las redes sociales y mejorar la productividad laboral. Estas medidas, alineadas con el propósito de maximizar la

eficiencia, no sólo impactarán positivamente en los indicadores de productividad, sino que también tendrán un efecto directo en los resultados financieros de las empresas del sector.

5. Marco Teórico

“Red social” es un término utilizado para describir plataformas basadas en Internet para interactuar con personas que comparten con los usuarios intereses, metas comunes o contextos similares, o que simplemente son conocidos (Francomano y Harpin, 2015). Así, las redes sociales están cambiando la forma de comunicación e interacción entre las personas, siendo ese cambio más acentuado entre los jóvenes.

Una red social puede definirse como: “(...) lugares en Internet donde las personas publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional, con terceras personas, conocidos y absolutos desconocidos” (Celaya, 2008, p. 123). Redes sociales como Whatsapp, Facebook, Instagram, Twitter, Tiktok y otros tienen como punto en común que son espacios creados virtualmente para agilizar y propiciar la interacción entre personas que trascienden las fronteras de su propio territorio (Rudas, 2021).

“Las redes sociales son lugares en Internet donde las personas publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional, con terceras personas, conocidos y absolutos

desconocidos”, afirma Celaya (2008). Según Celaya, existen tres clasificaciones principales de redes sociales:

1. Redes profesionales (por ejemplo, LinkedIn, Xing, Viadeo).
2. Redes generalistas (por ejemplo, MySpace, Facebook, Tuenti, Hi5).
3. Redes especializadas (por ejemplo, Ediciona, eBuga, CinemaVIP, 11870).

De acuerdo con Boyd y Ellison (2007), una red social se define como un servicio que permite a los individuos a construir un perfil público o semipúblico dentro de un sistema delimitado, articular una lista de otros usuarios con los que comparten una conexión, y ver y recorrer su lista de las conexiones y de las realizadas por otros dentro del sistema. La naturaleza y la nomenclatura de estas conexiones pueden variar de un sitio a otro.

Los medios tecnológicos y las redes sociales son bastante usados en el mundo, y en Colombia, solo en el año 2012 se encontró que 6 de cada 10 colombianos utilizaban las redes sociales (Ministerio Tic, Ipsos Napoleón Franco), siendo evidentes así los cambios a los que se encuentra sujeta la población colombiana en la que se conoce actualmente como la era digital, comprendiendo que “la sociedad ha estado influenciada por grandes patrones que han definido nuestro destino; como la religión, la guerra, la economía y la política; el horizonte de hoy día lo lidera la tecnología” (García, 2010).

Se debe reconocer a los principales protagonistas de las redes sociales como a los adolescentes ya que en un estudio español se encontró que “la edad media del uso de las redes sociales es de 15 años y donde el 62,3 % se conecta diariamente a internet, haciéndolo la mayoría desde sus habitaciones, dándole como principal uso al chat de dichas redes, considerando mayormente a las redes sociales como un recurso para mantenerse en contacto con los demás” (Bernal, C y Angulo, F, 2013).

El uso de dispositivos móviles es cada vez más notable y constante, considerando que a través de estos equipos se pueden utilizar un sin número de aplicaciones sociales que mantienen conectadas a las personas (McGrath, 2015). El éxito que han tenido estos medios de comunicación, sin duda han modificado el comportamiento de las personas en la sociedad, considerando que las relaciones interpersonales se han modificado desde el nacimiento de redes sociales y dispositivos móviles. Es tan fuerte el impacto de estos medios y equipos móviles que muchas personas no son capaces de salir de sus casas o realizar sus actividades diarias si no tienen a su lado su dispositivo móvil o si no están conectados (Navarro y Fridman, 2013). Esta necesidad de las personas de estar conectadas los ha motivado a utilizar sus dispositivos móviles y redes sociales en cualquier lugar, incluso dentro de su jornada laboral, esto lógicamente afecta directamente el rendimiento de las tareas que son asignadas a los empleados (Durango, 2014).

Actualmente, las denominadas redes sociales son consideradas como un elemento esencial que se encuentra implícito en las actividades diarias que realizan las personas de todo el mundo. Su finalidad consiste en la creación de grupos de amigos, familiares y conocidos; son utilizadas

con fines interactivos, educativos, informativos o de entretenimiento. Según (Statista, 2016) las redes sociales más utilizadas son: Facebook, YouTube, Reddit, Twitter, Instagram, Pinterest y LinkedIn. El éxito de las redes sociales se basa en la integración de un conjunto de herramientas que anteriormente se utilizaban de forma dispersa, por ejemplo, correo electrónico, blogs, webs de consultas, chat y hasta el compartir imágenes y videos de forma fácil y rápida.

Un estudio realizado por (Panda Security, 2010) evidencia que dentro de las empresas pequeñas y medianas (PYMES) en los EE. UU. el uso de las redes sociales durante la jornada laboral es muy frecuente, determinando que 77% de los empleados lo hacen. Uno de los factores principales que en ocasiones motiva el uso de redes sociales dentro de la jornada laboral es la falta de políticas institucionales, sobre el uso de redes sociales y dispositivos móviles.

Los investigadores Olmstead, Lampe y Ellison en el año 2016 realizaron un estudio sobre políticas de uso de medios de comunicación social y encontraron que el 51% de los trabajadores encuestados dicen que en su empresa si tienen normas sobre el uso de cualquier medio social en el trabajo, el 45% manifestó que sus empresas no tienen este tipo de controles. El estudio determinó que los trabajadores cuyas empresas tienen establecidas políticas que regulan el uso de los medios sociales en el trabajo son menos propensos a usar los medios sociales en el trabajo. De acuerdo con (Dagliano, 2016) los empleadores deben desarrollar políticas claras y monitorear los medios sociales dentro de las empresas.

Con respecto a la usabilidad de teléfonos inteligentes, según Stadd el 79% de los usuarios de teléfonos inteligentes tienen su teléfono cerca de ellos todo el tiempo, y al menos dos horas de su tiempo dedican para revisarlo. Por tanto, la cercanía del teléfono móvil aumenta la probabilidad de su uso. Los resultados indican que el uso de los teléfonos inteligentes representa algún tipo de distracción en las oficinas (Stadd, 2013). Las conclusiones del estudio reconocen el derecho ético, moral y personal de las personas para llevar un dispositivo móvil, pero también hace énfasis en su responsabilidad de usarlo apropiadamente (Careerride, 2015).

Navarro y Fridman, explican que una motivación para el uso de las redes sociales es la administración de amistades y grupos, donde la principal atracción es la posibilidad de comunicación con amistades y familiares a corta o larga distancia para estar informados de las actividades que ellos publiquen en sus redes sociales. Se puede decir que la necesidad humana de relacionarse con otras personas mediante medios digitales es la principal motivación de los usuarios, considerando además que las redes sociales también motivan la diversión, el reconocimiento y el aprendizaje (Navarro y Fridman, 2013). Sin embargo, la utilización descontrolada de WhatsApp, Facebook e Instagram promueven una creciente individualidad de los usuarios en los espacios físicos, también se genera un aspecto de no prestar la atención suficiente a la actividad que realiza el empleado en ese momento de su entorno laboral (Ruvalcaba-Arredondo et al., 2023).

El uso de las redes sociales se clasifica de tres formas. En primer lugar, las personas utilizan las redes sociales para socializar y fortalecer las relaciones entre amigos, familiares y colegas. El

segundo es usar donde las personas usan las redes sociales para la necesidad afectiva de placer y experiencias emocionales. En tercer lugar, está el uso cognitivo, la forma en que uno usa las redes sociales es para satisfacer sus necesidades buscando libremente información y conocimiento. Al lado de ello, las redes sociales proporcionan una mejor manera para comprender cómo las personas desarrollan redes y comparten información entre sí (Curay-Túqueres et al., 2023).

Estudios realizados por Servan (2021) demostraron que las dimensiones del desempeño laboral de los empleados son desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño creativo, desempeño de agilidad y eficacia. Aun así, el desempeño de tareas está directamente relacionado con los aspectos técnicos de la organización y apoya el núcleo de cualquier organización ejecutando sus procesos o manteniendo los servicios requeridos.

El desempeño laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño es la eficacia personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, Al momento de hablar de desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza un empleado dentro de la organización teniendo muy en cuenta sus habilidades interpersonales que incide directamente en los resultados de la organización (Peralta, 2015).

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización desde diferentes episodios conductuales, está vinculado con la capacidad de los empleados de ser conscientes de

los objetivos asignados, cumplir con las expectativas y alcanzar los objetivos o cumplir con un conjunto estándar de tareas para la organización (Jung et al., 2012).

Hoy en día, se reconoce el desempeño laboral como *estatus quo* que los empleados necesitan al momento de realizar su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión de tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de manera individual (Tarí, 2000). Para ello se mencionan los tipos de desempeño:

- El desempeño contextual son los patrones de comportamiento que apoyan el contexto psicológico y social en el que se realizan las actividades de la tarea.
- El desempeño adaptativo muestra cuán versátiles son los empleados para comprender y adaptarse a los cambios que tienen lugar en la organización. No obstante, el apoyo organizacional en el lugar de trabajo aumenta el compromiso organizacional, que tiende a incrementar el desempeño individual y colectivo de los empleados (Llanes, 2020).

Las preguntas que se realizan con mucha frecuencia los jefes o empleadores en las empresas son “¿Cómo lidiar con el fenómeno de las redes sociales en el entorno laboral? ¿Las prohibimos o las regulamos?” (Gomez, 2013). Laboralmente hay quienes mantienen la idea que el uso de las redes sociales afecta la productividad de la empresa, pues los empleados saben dedicar parte de su jornada laboral a indagar y visitar sus perfiles sociales y actualizar información personal en los mismos, por lo cual se considera en la mayoría de los casos que esto no beneficia el fin comercial perseguido por la compañía o los jefes, ya que se cree que mientras las personas están distraídas en su navegación por la red realizando publicaciones, subiendo fotos o chateando,

realmente no están trabajando, lo cual la empresa considera que está perdiendo productividad y desarrollo, aunque estén en la oficina presencialmente, en su puesto laboral no están rindiendo como los jefes desearían.

En estos tiempos, donde la explosión de la tecnología nos ha invadido de manera abrumante, ¿nos encontramos ante la necesidad de crear reglas, normativas o políticas al interior de las empresas para controlar el tiempo y el uso que los trabajadores hacen de las mismas? ¿Deberíamos trabajar en las personas, para hacer conciencia de su uso en horarios donde no se comprometa la productividad? O, por el contrario, ¿es una fuente de oportunidad para los gestores del talento humano de potenciar su uso para el beneficio de la empresa y del empleado? El desafío puede ser grande, pero debe ser analizado y abordado eficientemente (Flores, 2016).

6. Metodología

Primer nivel

6.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación

En la investigación se busca aplicar un enfoque mixto, con perspectivas cuantitativas y cualitativas, cuantitativa porque se evaluará la perspectiva de los colaboradores de las diferentes empresas ubicadas en el aeropuerto internacional el Dorado y el efecto que generan las redes sociales en su productividad laboral, y cualitativo porque se busca reflejar las diferentes causas y

razones por las cuales los colaboradores de dichas empresas utilizan las redes sociales dentro de su horario laboral. Para esto se utilizará un método estadístico básico reflejando los factores que influyen en dicho impacto. Se utilizará como herramienta una encuesta estructurada, algunas preguntas mediante una escala de Likert de 5 puntos y las otras preguntas cerradas que nos arrojen resultados numéricos y cualitativos. La información se recopilará a través de un formulario en Google Forms con máximo 17 preguntas buscando recoger la información necesaria para cumplir los objetivos de esta investigación.

6.2. Definición de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones
Tiempo promedio de uso de redes sociales	Es el tiempo en horas que los trabajadores de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado usan en sus redes sociales en un mes.	Su medición será calculada dado sus dimensiones las cuales se obtendrán por medio de una encuesta, será en horas, esta variable se forma de la multiplicación de sus dimensiones, para conocer el resultado a nivel de empresas, se totalizará esta variable.	Días promedio trabajados a la semana. Horas promedio diarias utilizadas en el uso de redes sociales en el horario laboral.
Factor de improductividad	El cual mide el factor de improductividad de cada trabajador de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado. Para las empresas sería el promedio del índice de productividad total de sus empleados.	Su medición será por medio de una encuesta, será un factor numérico que no es mayor de 1, para conocer el resultado a nivel de empresas, se sacara el promedio de esta variable.	N/A

Factor de eficiencia financiera empresarial	El cual mide el factor de eficiencia financiera de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado.	Es la operación matemática de 1- el factor de improductividad, partiendo del supuesto que el grado de productividad = al grado de eficiencia financiera.	Factor de improductividad
---	---	--	---------------------------

6.3. Población y Muestra

La población escogida para el desarrollo de esta investigación son las personas que trabajan en las empresas ubicadas dentro del aeropuerto internacional el dorado en Bogotá, según un documento de probogota de este año, dentro del aeropuerto se encuentran 40 empresas y trabajan aproximadamente 25.000 personas, el muestreo que se realizará es probabilístico - simple, dado que todos los elementos de esta población pueden llegar a tener la misma probabilidad de ser seleccionados. El tamaño de la muestra a encuestar es por lo menos el 0.4% de la población aproximada.

Segundo nivel

6.4. Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

El instrumento propuesto es un cuestionario compuesto por 17 preguntas diseñadas para explorar el impacto del uso de redes sociales en la productividad laboral de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado. Este cuestionario se divide en dos secciones principales: una serie de preguntas de selección múltiple para recabar datos cuantitativos y preguntas abiertas para obtener respuestas cualitativas.

Las preguntas de selección múltiple abordan aspectos cuantitativos, indagando sobre la frecuencia del acceso a redes sociales durante las horas de trabajo, los motivos por los cuales las personas usan las redes sociales y/o aplicaciones de mensajería instantánea, la percepción sobre la improductividad laboral que causa este uso y las posibles sensaciones que se generan por el uso inadecuado de estas aplicaciones. Se incorporan escalas de respuesta para medir estas variables de manera numérica y objetiva.

Por otro lado, las preguntas abiertas permiten obtener respuestas cualitativas, explorando las experiencias personales en relación con el uso de redes sociales durante la jornada laboral en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado. Estas preguntas buscan profundizar en los desafíos enfrentados, las motivaciones detrás del uso de redes, las perspectivas sobre la productividad laboral, y las posibles alternativas que se pueden proponer para disminuir el uso de las redes sociales y/o aplicaciones de mensajería instantánea durante la jornada laboral.

Esta combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos permite capturar tanto los datos medibles sobre el comportamiento del uso de redes sociales como las percepciones individuales, brindando una visión integral sobre cómo el uso de redes sociales puede afectar la productividad laboral en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado.

6.5. Técnicas de análisis de datos

Instrumento	Técnica de Análisis	Descripción
Encuesta Estructurada	Método estadístico inferencial	Se tendrá en cuenta la relación entre las distintas deducciones como lo es, la edad promedio, el salario promedio, el nivel de escolaridad más común, el sector y segmento en donde trabaja cada funcionario encuestado, y la cantidad de horas promedio trabajadas en los diferentes periodos, contrastándolas con el factor de improductividad y de eficiencia financiera de los encuestados y buscando formular estas variables a nivel total aeropuerto.
	Método estadístico descriptivo	Teniendo en cuenta la encuesta estructurada, que se realizará a los diferentes colaboradores que trabajan dentro del aeropuerto internacional el dorado , se calculará el costo de improductividad mensual ajustado, asociado a cada trabajador, teniendo en cuenta las variables calculadas de horas mensuales que destinan para el uso de redes sociales por el valor aproximado de la hora promedio que gana cada encuestado, y el resultado multiplicarlo por el factor de improductividad que percibe cada personas de la muestra elegida.
	Análisis de contenido	Se caracterizará la información suministrada por cada empleado, buscando evidencia que redes sociales utiliza y las razones por que las utilizan.

7. Análisis y discusión de los resultados

Tras la aplicación del cuestionario, se procedió a realizar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos. Los hallazgos revelaron de manera significativa que existe un impacto negativo en la productividad de los trabajadores que desempeñan sus labores en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado. Este impacto está estrechamente

relacionado con el uso de las redes sociales y/o aplicaciones de mensajería instantánea durante su jornada laboral.

Los datos recopilados evidencian que el uso de las plataformas de redes sociales y/o aplicaciones de mensajería instantánea durante las horas de trabajo resulta en una pérdida notable de tiempo y eficiencia en las tareas diarias de los empleados. Esta situación se traduce en una disminución apreciable en la capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades laborales de manera efectiva y oportuna.

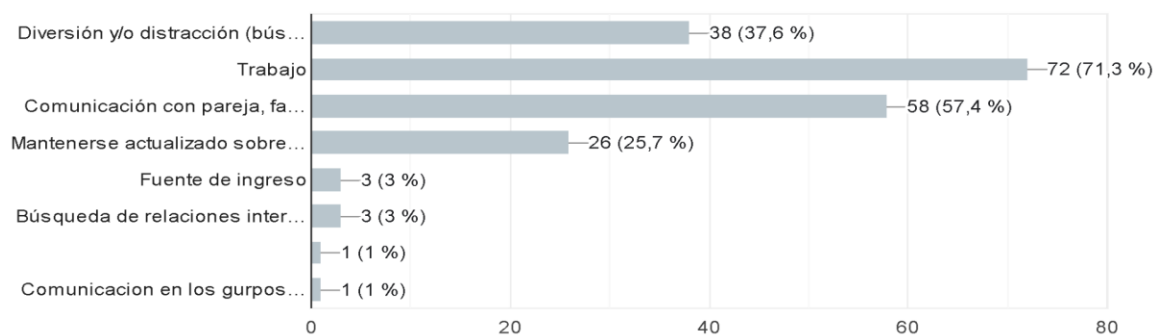
La investigación revela que el acceso frecuente y prolongado a las redes sociales durante el horario laboral impacta negativamente en la concentración, posiblemente generando disminución en la calidad del trabajo y en la eficacia a la hora de la ejecución de las funciones laborales. Esta pérdida de enfoque y tiempo destinado a actividades no relacionadas con el trabajo afecta directamente la productividad general de los trabajadores de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado.

Los resultados del análisis reflejan de manera concluyente que el uso frecuente de las redes sociales durante la jornada laboral incide significativamente en la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciando la necesidad de implementar estrategias efectivas para gestionar y controlar este uso dentro del entorno laboral.

Gráfico 1.

¿Cuál(es) es(son) su(s) motivo(s) para el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea dentro de su horario laboral?

101 respuestas

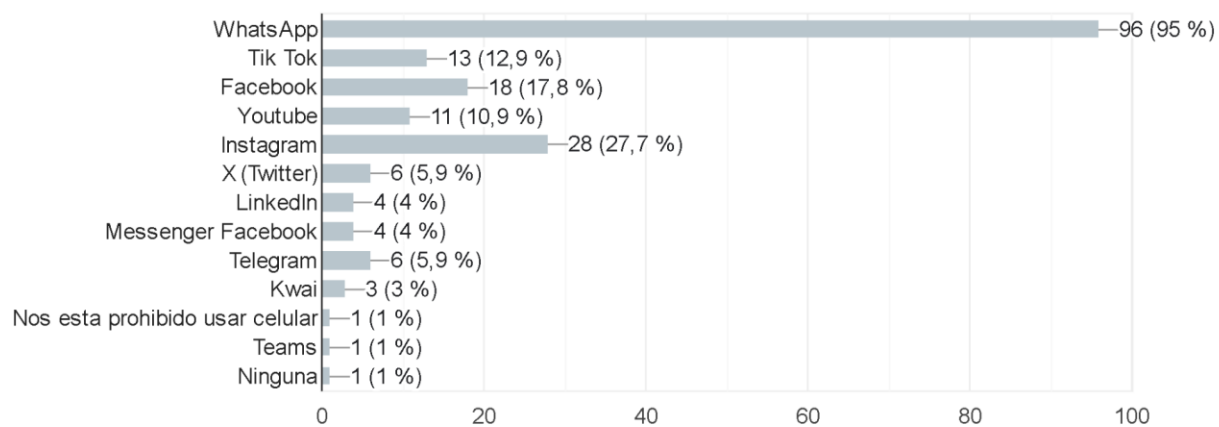


Fuente: Respuestas encuesta google forms

Gráfico 2.

Durante su jornada laboral, ¿Cuáles de las siguientes redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea usa?

101 respuestas



Fuente: Respuestas encuesta google forms

Como se puede evidenciar en gráfico 1, el motivo más prominente del uso de las redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea dentro del horario laboral es el trabajo, representado con el 71.3% de la población encuestada; relacionando a su vez según el gráfico 2, que la aplicación más usada según los encuestados es la red de mensajería instantánea WhatsApp, representada con el 95% de la población encuestada. La gran mayoría de los encuestados mencionan el uso de redes sociales con fines laborales. Esto confirma una integración de estas plataformas en las tareas diarias, posiblemente para comunicación profesional, investigaciones o seguimiento de información relacionada con su campo laboral.

Posteriormente la opción de comunicación con pareja, familiares y/o amigos le sigue con un 57.4% de la población encuestada. Una proporción significativa utiliza estas herramientas para mantener la comunicación con seres queridos. Esto indica una necesidad de conexión personal durante la jornada laboral, posiblemente para gestionar aspectos familiares o para no descuidar lazos emocionales en el entorno laboral.

Las opciones con menos porcentaje de población son búsqueda de relaciones interpersonales y fuente de ingreso representando cada una el 3% de la población encuestada. Un porcentaje minoritario utiliza las redes sociales para buscar relaciones interpersonales. Aunque es un número pequeño, podría representar una minoría que utiliza estas plataformas para ampliar su red de contactos personales o profesionales. Otro grupo minoritario indica el uso de estas plataformas como una fuente de ingresos, posiblemente a través de actividades comerciales o de promoción de servicios.

Ahora bien, para poder medir el impacto financiero, a partir de las respuestas proporcionadas por la población encuestada, particularmente de las siguientes preguntas: en promedio, ¿Cuántas horas trabaja en un día?, en promedio, ¿cuánto es su salario mensual? (en pesos colombianos), en promedio, dentro de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día utiliza redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?, en promedio, ¿Cuántos días en la semana trabaja? y del 1 al 10, ¿Cuánto cree que afecta negativamente su rendimiento laboral el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?, se calcularon algunas variables como el sueldo promedio mensual de cada encuestado, el valor de la hora laboral promedio, el factor de improductividad, el costo mensual por improductividad y el costo ajustado mensual por improductividad.

Primero calculamos las variables por cada trabajador encuestado de las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado, con su debida explicación matemática:

Sueldo promedio mensual = promedio aritmético del límite inferior y superior de cada rango.

Valor de la hora laboral promedio = sueldo promedio mensual / 30 / las horas promedio trabajadas en un día.

Factor de improductividad = escala de afectación negativa de rendimiento laboral / 10

Costo mensual por improductividad = las horas promedio mensuales usadas en redes sociales dentro su jornada laboral multiplicado por el valor de la hora laboral promedio.

Costo mensual por improductividad ajustado = costo mensual por improductividad multiplicado por el factor de improductividad.

Posteriormente con los resultados por trabajador obtenidos, calculamos el promedio empresa, el cual su metodología es la siguiente:

Factor de improductividad empresa = \sum costo mensual por improductividad / \sum Sueldo promedio mensual.

Eficiencia Financiera = 1 - Factor de improductividad empresa.

Factor de improductividad Ajustado empresa = \sum costo mensual por improductividad ajustado / \sum Sueldo promedio mensual.

% Sensación de Improductividad = promedio del campo Factor de improductividad.

Los resultados de estas operaciones matemáticas descritas anteriormente nos lleva a concluir que en promedio en las empresas ubicadas dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado se genera una improductividad laboral del 19,3% por el uso de las redes sociales y aplicaciones de mensajería instantánea dentro de la jornada laboral, ahora bien si nos basamos en la sensación promedio que contestaron los encuestados, llegaríamos a que su sensación de improductividad es del 35,4%, sin embargo para no sesgar la medición de horas y tener en cuenta la sensación de improductividad ponderamos las dos variables llegando a un factor de improductividad ajustado de 6,4%.

19,3 %
Factor de improductividad

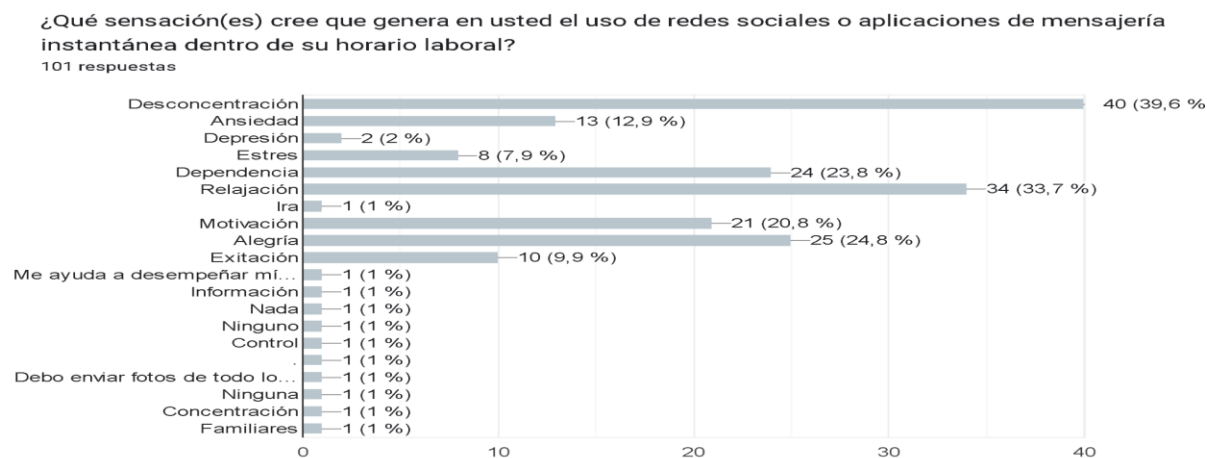
35,4 %
% Sensacion de Improductividad

6,4 %
Factor de improductividad ajustado

80,7 %
Eficiencia Financiera

Lo anterior quiere decir que el factor de eficiencia financiera de las empresas dado la improductividad de sus trabajadores por el uso de redes sociales y/o aplicaciones de mensajería instantánea es del 80,7%, lo que nos lleva a concluir que si las empresas trabajaran en políticas y medidas para disminuir el impacto improductivo objeto de esta investigación, lograrían optimizar sus gastos administrativos y operacionales, mejorando sus márgenes reduciendo el pago de impuestos al estado y en definitiva mejorando su utilidad neta.

Gráfico 3.



Fuente: Respuestas encuesta google forms

El análisis cualitativo de la anterior gráfica revela una gama diversa de sensaciones que experimentan los usuarios al utilizar redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea durante su horario laboral. Se evidencia que la principal sensación que experimentan varios trabajadores es la desconcentración representando el 39.6% de la población encuestada. Una proporción significativa de encuestados reporta sentirse desconcentrados al utilizar estas plataformas. Esto sugiere que el uso de redes sociales interrumpe su enfoque en las tareas laborales, posiblemente generando una disminución en la productividad y la atención.

Posteriormente la relajación es otra de las sensaciones más prominentes, representando el 33.7% de la población encuestada. Más de un tercio menciona sentirse relajados al utilizar estas herramientas. Esto indica que, para algunos, el uso de redes sociales puede ser percibido como una vía para reducir el estrés o la presión laboral, brindando un espacio para el descanso o el entretenimiento.

La opción que representa el menor porcentaje es la ira representada con un 1% de la población encuestada. Una proporción mínima menciona sentir ira, indicando que, para un grupo muy reducido, el uso de estas plataformas durante el trabajo puede generar emociones negativas intensas.

Para finalizar las respuestas obtenidas respecto a las estrategias para evitar el uso inadecuado de redes sociales o aplicaciones de mensajería durante la jornada laboral ofrecen una

amplia gama de enfoques y sugerencias por parte de los encuestados. La sensibilización en términos de dependencia a las redes sociales y la responsabilidad y respeto hacia la jornada laboral surge como un enfoque comúnmente sugerido. Se destaca la necesidad de concientizar a los trabajadores sobre la influencia de la dependencia hacia estas plataformas y promover un uso más responsable y respetuoso durante el tiempo de trabajo.

Entre las estrategias propuestas, se resalta la importancia de generar espacios de desconexión para los empleados, permitiéndoles momentos de relajación y esparcimiento fuera del uso constante de las redes sociales. También se menciona la necesidad de tener todos los elementos necesarios para el trabajo, evitando así la dependencia del celular como herramienta laboral primaria.

La imposición de reglas y controles, como la prohibición de uso de celulares durante ciertos horarios o la implementación de políticas empresariales restrictivas, fue sugerida por algunos encuestados como medida para evitar distracciones y mantener el enfoque en las labores.

Asimismo, se sugiere la implementación de campañas educativas orientadas a fomentar un uso consciente de las redes sociales, así como la creación de espacios específicos de entretenimiento para los empleados como una forma de desconexión breve y recreación.

Estas respuestas muestran una diversidad de enfoques, desde el establecimiento de reglas firmes hasta la promoción de una cultura de conciencia y responsabilidad en el uso de estas

herramientas digitales durante la jornada laboral. La necesidad de encontrar un equilibrio entre el aprovechamiento de las redes sociales para fines laborales y la prevención del uso inadecuado como distractor se destaca como un desafío clave en la gestión del tiempo y la productividad laboral en la era digital.

8. Conclusiones

Las conclusiones derivadas del análisis exhaustivo de los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario revelan un impacto negativo significativo en la productividad de los trabajadores que laboran en el aeropuerto internacional el Dorado debido al uso de redes sociales y aplicaciones de mensajería durante su jornada laboral. La investigación confirma que este uso resulta en una pérdida notable de tiempo y eficiencia, afectando la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva.

Los datos muestran que el acceso frecuente a estas plataformas impacta adversamente en la concentración de los trabajadores, lo que conlleva una disminución en la calidad y eficacia de su desempeño laboral. La falta de enfoque en actividades laborales debido al tiempo destinado a las redes sociales influye directamente en la productividad general de los empleados del aeropuerto.

En cuanto a los motivos de uso, la mayoría de los encuestados emplea estas herramientas con fines laborales, principalmente a través de aplicaciones de mensajería como WhatsApp. Esta integración de las redes sociales en las tareas diarias sugiere su utilización para la comunicación profesional, investigación o seguimiento de información relacionada con el ámbito laboral.

El análisis de las sensaciones generadas por el uso de redes sociales durante el trabajo revela una diversidad de emociones experimentadas por los usuarios. La desconcentración se destaca como la sensación más común, seguida de la relajación. Este abanico de respuestas emocionales sugiere la complejidad de los efectos del uso de redes sociales en el entorno laboral.

Respecto a las estrategias sugeridas para mitigar este impacto negativo, se plantea la necesidad de concientizar a los trabajadores sobre la dependencia a las redes sociales, fomentar un uso más responsable durante la jornada laboral y crear espacios de desconexión para evitar distracciones. Asimismo, se proponen controles, campañas educativas y reglas empresariales como medidas para gestionar este uso inadecuado.

Las redes sociales han experimentado un crecimiento exponencial en las últimas décadas, transformando la manera en que las personas se comunican, comparten información y se relacionan. Si bien estas plataformas han aportado beneficios significativos en términos de conectividad y acceso a información, su influencia en el desempeño laboral es un tema de debate.

En primer lugar, es crucial reconocer que las redes sociales pueden tener un impacto positivo al facilitar la comunicación y la colaboración entre colegas, así como proporcionar oportunidades para el networking profesional. Sin embargo, esta misma conectividad también puede convertirse en una distracción considerable en el entorno laboral. La constante notificación de mensajes y actualizaciones puede interrumpir la concentración de los trabajadores, afectando negativamente la productividad y la calidad del trabajo.

Otro aspecto crítico que considerar es el fenómeno de la "sobrecarga de información" que caracteriza a las redes sociales. La abundancia de datos y noticias puede abrumar a los usuarios, dificultando la capacidad de discernir información relevante para el trabajo de la que no lo es. Esto puede llevar a una pérdida de tiempo y energía en la búsqueda de contenido valioso, impactando directamente en el rendimiento laboral.

Además, las redes sociales pueden tener implicaciones emocionales en el ámbito laboral. La exposición constante a la vida personal de los colegas a través de estas plataformas puede afectar las relaciones laborales, generando tensiones innecesarias o influenciando la percepción de los demás sobre el desempeño de un individuo. La presión de mantener una imagen profesional en línea también puede generar estrés adicional para algunos trabajadores.

En conclusión, mientras las redes sociales ofrecen numerosas ventajas en términos de conectividad y acceso a información, su impacto en el desempeño laboral es complejo y multifacético. La clave radica en encontrar un equilibrio saludable entre el uso de estas plataformas

para beneficios profesionales y evitar caer en patrones de distracción y saturación informativa que puedan afectar negativamente la eficiencia y el bienestar en el entorno laboral.

Lo anterior quiere decir que el factor de eficiencia financiera de las empresas dado la improductividad de sus trabajadores por el uso de redes sociales y/o aplicaciones de mensajería instantánea es del 80, 7%, lo que nos lleva a concluir que si las empresas trabajaran en políticas y medidas para disminuir el impacto improductivo objeto de esta investigación, lograrían optimizar sus gastos administrativos y operacionales, mejorando sus márgenes reduciendo el pago de impuestos al estado y en definitiva mejorando su utilidad neta.

9. Referencias

Acuña Gurrola, M. del R., & Hernández-Pozo, M. del R. (2009). Reflections About Current Research on Social Support Networks for Elders. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 1(1), 69-79.

Bernal, C y Angulo, F. (2013). Interacciones de los jóvenes andaluces en las redes sociales, *Comunicar*.

BOYD, D. M. & ELLISON, N. B. (2007). «Social network sites: Definition, history, and

scholarship». Journal of Computer-Mediated Communication, 13 (1), article 11.

Consultado el 4 de diciembre de 2008 en:

<http://gabinetedeinformatica.net/wp15/2008/06/12/sitios-de-redes-socialesdefinicion-historia-y-ayuda-a-su-estudio-i/http://gabinetedeinformatica.net/wp15/2008/06/15/sitios-de-redes-socialesdefinicion-historia-y-erudicion-ii/>

Careerride. (2015). Should mobile phones be banned at workplaces? Recuperado de:

<http://www.careerride.com/view.aspx?id=24719>.

Celaya, J. (2008). La Empresa en la WEB 2.0. Editorial Grupo Planeta, España.

Curay-Túqueres, C., Poveda-Caicedo, D., Beltrán-Ávalos, C., (2023). Efectos de las redes sociales en el desempeño laboral de los empleados del sector cooperativista. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1-1), 21-29. Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1598>

Dagliano, A. (2016). The Pros and Cons of Social Media in the Workplace. Recuperado de:

<http://www.egroupengage.com/blog/the-pros-and-cons-ofsocial-media-in-the-workplace>.

Durango, A. (2014). Las Redes Sociales. CreateSpace Independent Publishing Platform, Italia.

Flores, M. (2016). El uso de las redes sociales...en el trabajo. Realidad Empresarial, (2), 5–8.

Recuperado de: [https://doi-
org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.5377/reuca.v0i2.5885](https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.5377/reuca.v0i2.5885)

Francomano, J.A. y Harpin, S.B. (2015). Utilizing social networking sites to promote adolescents' health. CIN: Computers, Informatics, Nursing, 33(1),10-20.

Fleischhacker, I. (2014). Inteligencia emocional y productividad laboral. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar

Garcia, K. (2010). Construcción de la identidad digital de los estudiantes javerianos en Facebook.

Gomez, J. (2013). Redes Sociales en el Trabajo. Recuperado de: <http://www.merca20.com/redes-sociales-en-el-trabajo/>.

Huacho A, C. (2017). Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao. Perú: Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.

Jung, N., Media, S., Capital, S., & Participation, P. (2012). Social Media Use for News and Individuals' Social Capital, Civic Engagement and Political, 17, 319-336. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2012.01574.x>

Llanes, R. (2020). Estrategia digital para fortalecer la gestión comercial de las cooperativas agropecuarias cubanas. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(1), 33- 44. Recuperado de <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/286>

McGrath, F. (2015). Top 10 Reasons for Using Social Media. GlobalWebIndex. Recuperado de: <http://www.globalwebindex.net/blog/top-10-reasons-forusing-social-media>.

Navarro, R.; Fridman, S. (2013). Ciencias, tecnologías y culturas. Educación y nuevas tecnologías. RILET, Buenos Aires.

Olmstead, K.; Lampe, A.; Ellison, N. (2016). Social Media and the Workplace. Recuperado de: <http://www.pewinternet.org/2016/06/22/social-media-andthe-workplace/>.

Panda Security. (2010). 77% of SMB employees using social networking during working hours. Recuperado de: <http://www.pandasecurity.com/mediacenter/pressreleases/77-of-smb-employees-using-social-networkingduring-working-hours/>.

Peralta, H. O. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014.

Rudas Murga, C. (2021). Redes sociales: Inteligencia artificial en el derecho al honor desde una

perspectiva peruana. *Lucerna Iuris Et Investigatio*, (1), 99–110.

<https://doi.org/10.15381/lucerna.v0i1.20137>

Ruvalcaba-Arredondo, L., Ríos-Rodríguez, L. del C., Carmona, E. A., & López-González, A. J. (2023). Transversalidad, WhatsApp, smartphone y redes sociales en el trabajo, la socialización y la individualidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 14(1), 80-105. Recuperado de: <https://doi.org/10.21501/22161201.3872>

Servan, A., & Verástegui, L. (2021). Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(3), 51. Recuperado de: <https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.625>

Stadd, A. (2013). 79% Of People 18-44 Have Their Smartphones With Them 22 Hours A Day [STUDY]. Recuperado de: <http://www.adweek.com/socialtimes/smartphones/480485>.

Statista (2016). Most famous social media sites in the U.S. Statista. Recuperado de: <https://www.statista.com/statistics/265773/market-shareof-the-most-popular-social-media-websies-in-the-us/>.

Tarí, J. J. (2000). *Calidad total: fuente de ventaja competitiva*. (A. Candela, Ed.), Publicaciones

de la Universidad de Alicante (Publicación). Murcia: Compobell, S.L. Recuperado de:

<https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

We Are Social & Hootsuite. (05 de Febrero de 2020). Special Reports Digital 2020: 3.8 billion

people use social media. Obtenido de [https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-](https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-3-8-billion-people-use-social-media)

[3-8-billion-people-use-social-media](https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-3-8-billion-people-use-social-media)

10. Anexos

- **Encuesta (Estudio Académico Uso de Redes Sociales en el Trabajo)**

Encuesta (Estudio Académico Uso de Redes Sociales en el Trabajo)

Esta encuesta va dirigida a las personas que laboran en **cualquier empresa** que se encuentra **ubicada dentro del Aeropuerto Internacional el Dorado**.

Esta es una encuesta **puramente académica** con un objetivo **netamente investigativo**, para la cual su sinceridad en las respuestas es primordial para el desarrollo de esta investigación.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Para qué tipo de empresa trabaja? *
 - A. Para una aerolínea
 - B. Directamente para el aeropuerto
 - C. Para una empresa de consumo de comida y bebidas
 - D. Para una empresa que ofrece otros bienes y servicios

E. Otro: _____

2. ¿Para qué sector del aeropuerto trabaja? *

- A. Diseño y manufactura de aeronaves y partes
- B. Mantenimiento aeronáutico
- C. Seguridad de la aviación civil
- D. Transporte aéreo / operaciones aéreas
- E. Servicios y operaciones aeroportuarias
- F. Servicios a la navegación
- G. Inspección y certificación
- H. Venta de productos / prestación de otros servicios
- I. Otro: _____

3. ¿Cuál es su género? *

- A. Femenino
- B. Masculino
- C. Otro
- D. Prefiero no decirlo

4. ¿Cuál es su edad? *

- A. Menos de 18 años
- B. Entre 18 y 27 años
- C. Entre 28 y 37 años
- D. Entre 38 y 47 años
- E. Entre 48 y 57 años
- F. Más de 57 años

5. ¿Cuál es su grado de escolaridad? *

- A. Bachillerato
- B. Carrera técnica

- C. Carrera tecnológica
- D. Carrera profesional
- E. Especialización
- F. Maestría
- G. Doctorado

6. ¿En promedio, cuánto es su salario mensual? (en pesos colombianos) *

- A. Entre 500.000 y 1.160.000
- B. Entre 1.160.001 y 2.320.000
- C. Entre 2.320.001 y 3.480.000
- D. Entre 3.480.001 y 4.640.000
- E. Entre 4.640.001 y 5.800.000
- F. Entre 5.800.001 y 6.960.000
- G. Entre 6.960.001 y 8.120.000
- H. Entre 8.120.001 y 9.280.000
- I. Entre 9.280.001 y 10.440.000
- J. Entre 10.440.001 y 11.600.000
- K. Entre 11.600.001 y 12.760.000
- L. Mayor de 12.760.000

7. En promedio, ¿Cuántas horas trabaja en un día?*

Por favor NO tenga en cuenta el tiempo (en horas) del almuerzo

- A. Menos de 4
- B. 5
- C. 6
- D. 7
- E. 8
- F. 9

- G. 10
- H. 11
- I. 12
- J. 13
- K. 14
- L. 15
- M. 16
- N. 17
- O. 18
- P. Más de 18

8. En promedio, ¿Cuántos días en la semana trabaja?*

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5
- F. 6
- G. 7

9. ¿Es consumidor de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?*

- A. Si
- B. No

10. ¿Cuáles de las siguientes redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea usa?*

- A. WhatsApp
- B. Tik Tok
- C. Facebook
- D. Youtube
- E. Instagram

- F. X (Twitter)
- G. LinkedIn
- H. Messenger Facebook
- I. Telegram
- J. Kwai
- K. Otro: _____

11. **Durante su jornada laboral**, ¿Cuáles de las siguientes redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea usa?*

- A. WhatsApp
- B. Tik Tok
- C. Facebook
- D. Youtube
- E. Instagram
- F. X (Twitter)
- G. LinkedIn
- H. Messenger Facebook
- I. Telegram
- J. Kwai
- K. Otro: _____

12. En promedio, dentro de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día utiliza redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?*

Por favor NO tenga en cuenta el tiempo de uso (en horas) en el almuerzo

- A. Menos de 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5
- F. 6
- G. 7
- H. 8

- I. 9
- J. 10
- K. 11
- L. 12
- M. Más de 12

13. Del 1 al 10, ¿Cuánto cree que **afecta negativamente** su rendimiento laboral el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?*

Por favor tenga en cuenta que el 1 representa (poco afecta) y 10 (afecta mucho)

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5
- F. 6
- G. 7
- H. 8
- I. 9
- J. 10

14. Ha tenido problemas, errores y/o malos entendidos en su trabajo por causa del uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?*

- A. Si
- B. No

15. ¿Cuál(es) es(son) su(s) motivo(s) para el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea dentro de su horario laboral?*

Escoja los cuatro motivos más importantes

- A. Diversión y/o distracción (búsqueda de contenido)
- B. Trabajo
- C. Comunicación con pareja, familiares y/o amigos
- D. Mantenerse actualizado sobre novedades, noticias y/o tendencias
- E. Fuente de ingreso
- F. Búsqueda de relaciones interpersonales
- G. Otro: _____

16. ¿Qué sensación(es) cree que genera en usted el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea dentro de su horario laboral?*

Escoja las cuatro sensaciones más comunes

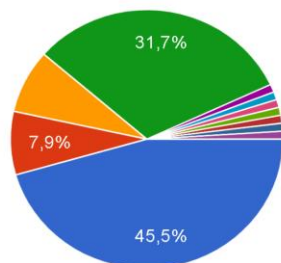
- A. Desconcentración
- B. Ansiedad
- C. Depresión
- D. Estrés
- E. Dependencia
- F. Relajación
- G. Ira
- H. Motivación
- I. Alegría
- J. Excitación
- K. Otro: _____

17. ¿Qué estrategia sugeriría usted, para evitar el uso inadecuado de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea durante la jornada laboral?*

- **Análisis gráfico de respuestas (Estudio Académico Uso de Redes Sociales en el Trabajo)**

¿Para que tipo de empresa trabaja?

101 respuestas

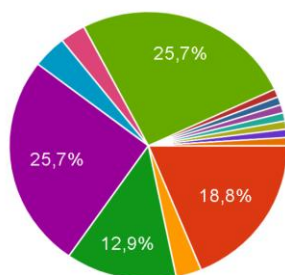


- Para una aerolínea
- Directamente para el aeropuerto
- Para una empresa de consumo de c...
- Para una empresa que ofrece otros...
- Mu
- Aerocivil
- Empresa del estado
- Empresa de construcción e ingeniería

▲ 1/2 ▼

¿Para que sector del aeropuerto trabaja?

101 respuestas

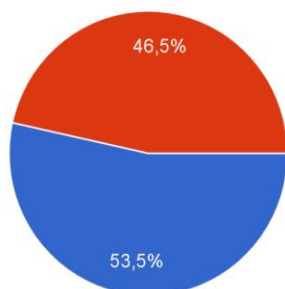


- Diseño y manufactura de aeronaves...
- Mantenimiento aeronáutico
- Seguridad de la aviación civil
- Transporte aéreo / operaciones aéreas
- Servicios y operaciones aeroportuarias
- Servicios a la navegación
- Inspección y certificación
- Venta de productos / prestación de ot...

▲ 1/2 ▼

¿Cuál es su genero?

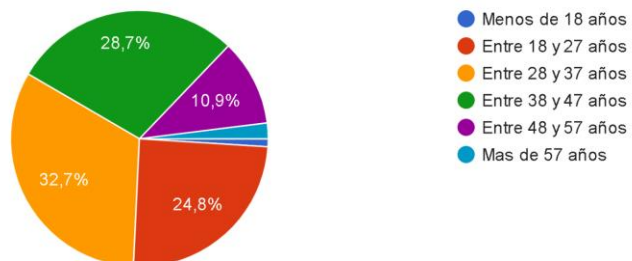
101 respuestas



- Femenino
- Masculino
- Otro
- Prefiero no decirlo

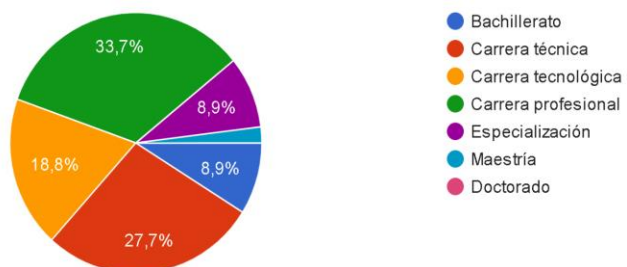
¿Cuál es su edad?

101 respuestas



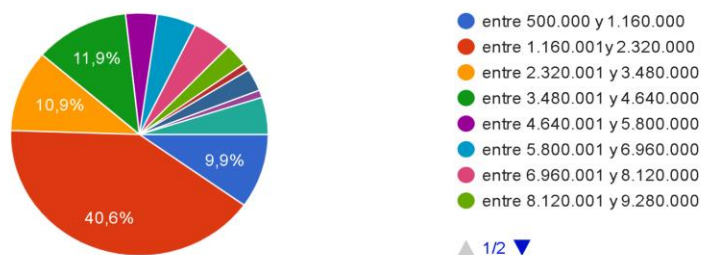
¿Cuál es su grado de escolaridad?

101 respuestas



En promedio, cuanto es su salario mensual? (en pesos colombianos)

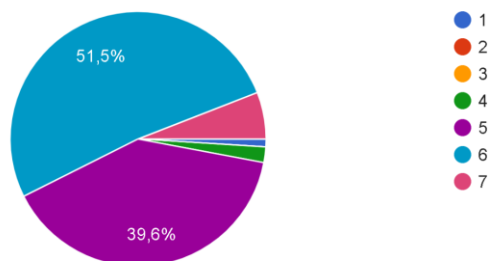
101 respuestas



▲ 1/2 ▼

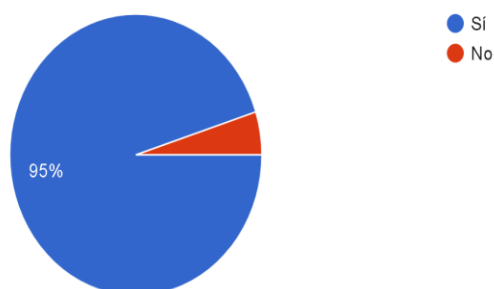
En promedio, ¿Cuántos días en la semana trabaja?

101 respuestas



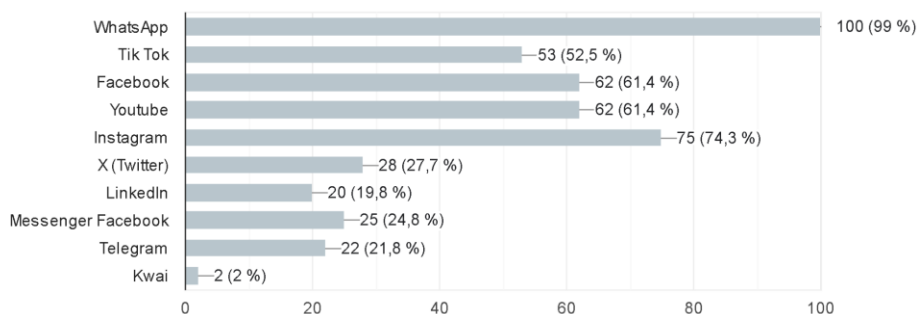
¿Es consumidor de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?

101 respuestas



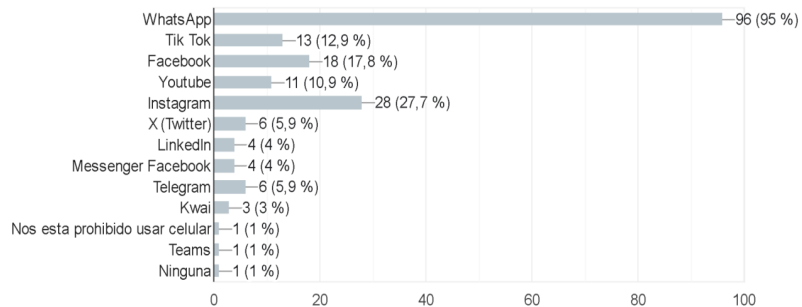
¿Cuáles de las siguientes redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea usa?

101 respuestas



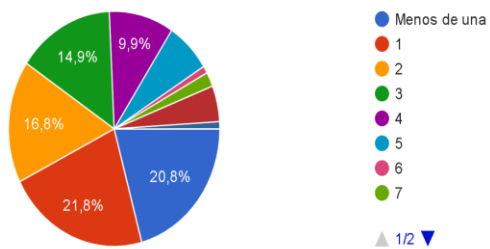
Durante su jornada laboral, ¿Cuáles de las siguientes redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea usa?

101 respuestas



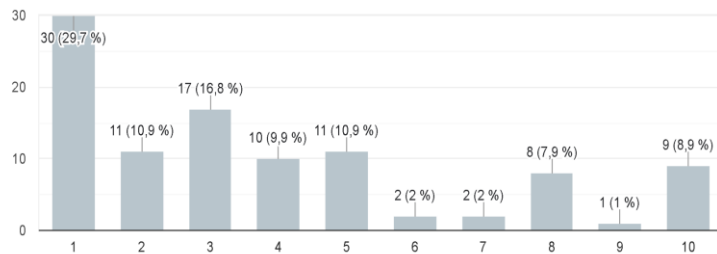
En promedio, dentro de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día, utiliza redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?

101 respuestas



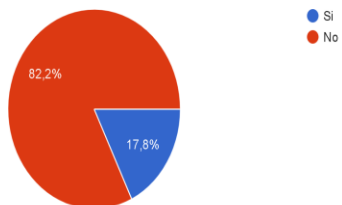
Del 1 al 10, ¿Cuánto cree que afecta negativamente su rendimiento laboral el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?

101 respuestas



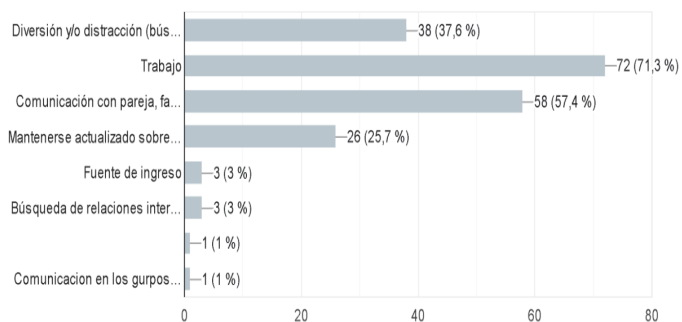
Ha tenido problemas, errores y/o malos entendidos en su trabajo por causa del uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea?

101 respuestas



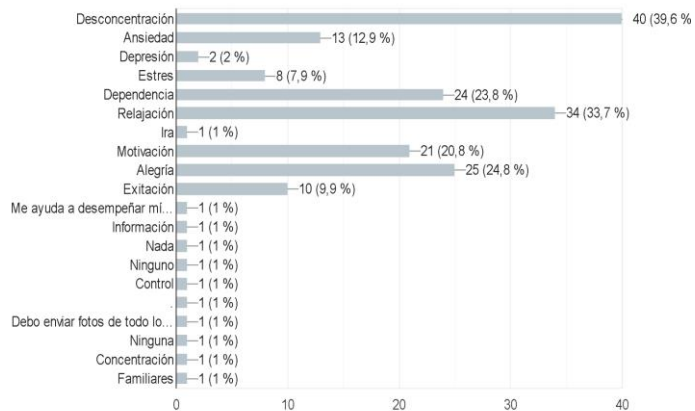
¿Cuál(es) es(son) su(s) motivo(s) para el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea dentro de su horario laboral?

101 respuestas



¿Qué sensación(es) cree que genera en usted el uso de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea dentro de su horario laboral?

101 respuestas



¿Qué estrategia sugeriría usted, para evitar el uso inadecuado de redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea durante la jornada laboral?

Conciencia

Sensibilización en término de dependencia a redes sociales y responsabilidad y respeto con la jornada laboral.

Las redes sirven para comunicarse con otros y mantenerse informado

Dejar de usar como medio de comunicación laboral whatsapp y generar espacios de desconexión de los empleados para que puedan tener algo de esparcimiento y relajación

Tener todos los elementos necesarios para el trabajo para no tener que recurrir al uso del celular como herramienta de trabajo

Tener conciencia situacional

Lo uso únicamente en tiempos muertos así que no es inadecuado, porque la verdad no descuidó mi trabajo por estar en las redes sociales

No sé

N.a

En mi caso la empresa está flexibilizando el tema mientras tengamos avión en plataforma nadie puede sacar celulares a excepción del celular corporativo ya una vez baje el flujo de la operación dejan coger el móvil y eso ha controlado mucho el tema de distracciones del celular

Eso va en la responsabilidad de cada persona

Nada

Ninguna, se requiere para trabajar en equipo

Tener habilitado una sola red como canal en la hora laboral es

Las redes sociales son una herramienta para el desarrollo de actividades en el trabajo

No existe una estrategia diferente a la autorregulación.

La prohibición de tener estos elementos en el área de trabajo

Tener entretiempos para revisar el celular

Campañas para incentivar a los colaboradores al buen uso de los dispositivos electrónicos durante la jornada laboral

Estar más cómodo

N/A

En mi caso está prohibido usarlo en horas laborales.

Sanciones

Que no se convierta en un distractor, ya que podría llegar hacer un distractor y esto con lleva a la cadena de error en las funciones laborales

Mejorar la conectividad interna.

Otro tipo de distracciones

Más controles y supervisión del uso

Dejar que las redes sociales se utilicen en cierto lapso

Usarlas en horarios no laborales

Me alejé por 1 mes de las redes sociales, (la idea es que fueran 3) pero hoy en día son la fuente principal de comunicación y noticias actuales. Es difícil estar sin redes sociales aún si solo se usan para mantenerse al día con las noticias.

Usar menos el celular dejándolo en corto lugar

Que solo es usado en casos de emergencia

Teléfono apagado

El uso de redes sociales dependiendo el uso de acuerdo con el cargo es muy importante ya que se mantiene control y comunicación con los demás procesos relacionados a la cadena productiva es enfocarse y dejarse llevar por temas diferentes

Si es necesario el uso se podrían silenciar las notificaciones de aplicaciones diferentes a las del trabajo, optar por una supervisión a cualquier hora del día (sorpresa) con el fin de confirmar su uso exclusivamente laboral

Que se utilice para la ayuda del trabajo

Ninguna

Saber diferenciar las situaciones y no depender de las redes sociales aprender a consumir el contenido

La idea no es evitar que se usen es dar el concepto de usarlas en este horario par lo laboral estrictamente

Concientización y educación del buen uso de las redes sociales

Educación para el uso medido y discreto de las mismas

Responsabilidad de cada persona

En nuestro trabajo no nos permiten usar celular en la jornada

Ser consecuente con su uso

Pedagogía en todos los ámbitos tanto personales, como laborales, para buscar la toma de conciencia y el uso controlado de las mismas

Las redes se convirtieron en herramientas

No portar el celular en turno de trabajo

Uso wp por grupo de trabajo para mandar evidencia sobre situaciones que afectan las labores en el turno de trabajo

Ninguna

Poner límites al uso diario de la app.

Mantenerlo en silencio para que no me entretenga

Disminuir el tiempo en pantalla

Hacer nuestro trabajo más dinámico

Creo que eso va ya depende de cada persona el grado de responsabilidad y compromiso con uno mismo para desempeñar la labor de la mejor manera creo que es autónomo

Tener autonomía para evitar estos casos o en su caso que se pueden restringir en su horario laboral

Lo ideal sería no ingresar el celular en horario laboral pero lamentablemente lo requerimos para realizar el trabajo

Eso va enfocado en que estás usando las redes sociales, ejemplo yo uso WhatsApp para hablar con mis compañeros de cosas de trabajo y aprovecho y estoy pendiente de mi familia. Las demás redes sociales no las necesito en mi trabajo

Que el WhatsApp no sea utilizado para cosas laborales

No puede evitarse, son redes fundamentales hoy en día para la jornada laboral

Es muy difícil, es la realidad del mundo de hoy. Puede haber espacios especiales para esto en áreas de alto riesgo como las de operaciones.

Solo poder utilizar el celular en hora libre de menú, pero por tener comunicación en el trabajo es imposible

Simplemente ser consciente de no usar el celular

Prohibir uso del teléfono celular.

Depende del rol en que se desempeñe la persona y la característica del empleo respecto a la seguridad operacional

Dejar el móvil en un casillero

Prohibido el uso de celular en horario laboral

Prohibición del uso del celular

Campaña para crear el hábito de utilizar razonablemente esta herramienta útil

Tener espacios, logística y personas capacitadas para un pequeño break de diversión. La calidad de vida no solo es familia, descanso, también puede ser un espacio de diversión cada día y un tiempo corto para relajarse de tanta tensión

Menos requerimiento

Bloqueador de señal

Ser más conscientes del uso y tiempos acceder a las redes sociales

Establecer horarios para uso de redes

Jornadas de capacitación

Manejar los tiempos

Prohibición del uso de celular

No tenerlas, no son útiles

No tener

Pienso que no es necesarios prohibirlas siempre y cuando la productividad no se vea afectada

Restringir el uso del celular en la jornada laboral y brindar a los empleados charlas en donde se evidencie el buen uso de las redes sociales.

Desactivar notificaciones.

Consciencia laboral, solo uso del celular para emergencia

Concientizar a las personas sobre la desconexión con argumentos de mejorar la salud y tener más relación interpersonal

División del tiempo laboral

En mi trabajo prohíben el uso del celular en horario laboral solo uso para emergencias

Para mejorar el rendimiento laboral, tendría dispositivos empresariales que sean netamente profesionales sin redes sociales, en donde el colaborador no se le niegue la comunicación en caso de urgencia o emergencia, no permitiría el uso de dispositivos móviles en jornada laboral.

Brindar talleres educativos para usar las redes sociales fuera del trabajo

Restringir el uso de celulares en áreas de trabajo

Autorregularse como persona y entender que está mal que se usen las redes sociales en horarios laborales

Tener un buen manejo de las redes sociales para no generar improductividad en el trabajo

Exigir que no se usen celulares mientras se trabaja a menos de que sea un cargo que requiera del uso del celular de lo contrario dejar los instrumentos electrónicos fuera del trabajo

No sugeriría ninguna estrategia, pues las redes sociales llegaron para quedarse y es inevitable su uso en cualquier momento de la jornada laboral. Más bien se podría complementar las RRSS con el trabajo y ver aplicabilidad en las tareas que las personas desarrollan.