



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Las redes sociales y la productividad de los trabajadores de las pymes

AUTORA:

Betancourt Reyes, Adamaris

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del
título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TUTOR:

Ing. Moreira García, Juan Arturo, MBA.

Guayaquil, Ecuador

9 de septiembre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Betancourt Reyes Adamaris**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**.

TUTOR

f.  _____

Ing. Moreira García, Juan Arturo, MBA.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Pico Versoza, Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 9 del mes de septiembre del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Betancourt Reyes Adamaris**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo: **Las redes sociales y la productividad de los trabajadores de las pymes** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 9 del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA:

f. _____

Betancourt Reyes, Adamaris



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **Betancourt Reyes, Adamaris**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo, Las redes sociales y la productividad de los trabajadores de las pymes**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 9 del mes de septiembre del 2024

LA AUTORA:

f. _____
Betancourt Reyes, Adamaris



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Reporte Compilatio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Adamaris.Betancourt

0%
Textos sospechosos

0% Similitudes (ignorado)
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
5% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: Adamaris.Betancourt.doc
ID del documento: 3a6c632d2e292030f2b802c09d62755bcb38cf1c
Tamaño del documento original: 2.55 MB
Autores: []

Depositante: Juan Arturo Moreira García
Fecha de depósito: 23/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 23/8/2024

Número de palabras: 12.698
Número de caracteres: 90.061

TUTOR

f. _____
Moreira García, Juan Arturo

Estudiante

f. _____
Betancourt Reyes, Adamaris



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

EC. PICO VERSOZA LUCÍA, MGS.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

ING. PÉREZ VILLAMAR JOSÉ, MGS.

Miembro II (revisor)

f. _____

EC. COELLO CAZAR DAVID, MGS.

Miembro III

VI

ÍNDICE

Contenido

Introducción	2
Antecedentes	4
Planteamiento del Problema	6
Objetivos	8
Objetivo General	8
Delimitación	8
Marco Teórico	10
¿Qué son las PYMES?	10
Características distintivas de las PYMES	10
Evolución de las Redes Sociales en el Entorno Laboral	12
Comunicación y Colaboración en el Trabajo a Través de Redes Sociale	13
Impacto de las Redes Sociales en la Productividad Laboral	14
Riesgos de Seguridad y Privacidad en el Uso Corporativo de Redes Sociales	16
Marco Conceptual	19
Teoría de la Comunicación Organizacional	19
Teoría de la Seguridad de la Información	21
Metodología	22

Diseño de Investigación	22
Técnicas de Recolección de Datos.....	22
Banco de preguntas	23
Análisis de Datos	24
Consideraciones Éticas	25
Análisis de resultados	26
Conclusiones	30

RESUMEN

El uso de las redes sociales en las PYMES tiene un impacto significativo en la productividad de los trabajadores. Estas plataformas pueden mejorar la comunicación, el marketing y la colaboración, permitiendo una comunicación rápida y eficiente, la promoción de productos y servicios, y el acceso a información y recursos educativos. Sin embargo, también presentan desafíos como la distracción, el riesgo de seguridad y los malentendidos en la comunicación escrita. Los empleados pueden pasar demasiado tiempo en redes sociales personales, lo que reduce la productividad y afecta negativamente el desempeño laboral. Además, las redes sociales pueden ser una puerta de entrada para ciberataques y brechas de seguridad, poniendo en riesgo datos sensibles de la empresa.

Para maximizar los beneficios y minimizar las desventajas, es fundamental que las PYMES establezcan políticas claras sobre el uso de redes sociales, proporcionen formación adecuada a los empleados y fomenten una cultura de equilibrio entre la vida personal y laboral. La implementación de herramientas de gestión del tiempo y productividad también puede ayudar a los empleados a mantenerse enfocados. Con estas medidas, las redes sociales pueden convertirse en una ventaja competitiva, mejorando la comunicación, el marketing y el aprendizaje en el lugar de trabajo, siempre y cuando se gestionen adecuadamente los riesgos y desafíos asociados.

Palabras clave: Redes sociales, PYMES, productividad, distracción, políticas claras.

Introducción

En la era digital las redes sociales han transformado profundamente la manera en que las personas interactúan, comunican y realizan negocios. En la ciudad de Guayaquil, una de las urbes más dinámicas y económicamente activas de Ecuador, esta revolución tecnológica no ha pasado desapercibida. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que constituyen una parte vital del tejido económico de la ciudad, están experimentando un impacto significativo debido a la creciente presencia y uso de las redes sociales. Este ensayo explora cómo estas plataformas digitales están influyendo en los trabajadores de las PYMES en Guayaquil, abarcando tanto los beneficios como los desafíos que enfrentan en su adopción y uso diario. (OIT, 2018)

Las redes sociales, inicialmente concebidas como herramientas de comunicación personal, han evolucionado para convertirse en plataformas multifacéticas que facilitan la colaboración empresarial, la promoción de productos y servicios, y el establecimiento de redes profesionales. Para los trabajadores de las PYMES en Guayaquil, estas plataformas ofrecen una amplia gama de oportunidades para mejorar la eficiencia operativa, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La capacidad de comunicarse rápidamente con colegas y clientes, acceder a recursos educativos en línea y construir una red profesional sólida son solo algunos de los beneficios que las redes sociales pueden brindar a estos empleados.

Sin embargo, el uso de redes sociales en el ámbito laboral también presenta una serie de desafíos que las PYMES deben gestionar cuidadosamente. La distracción y la pérdida de productividad son preocupaciones comunes, ya que el acceso constante a plataformas como Facebook, Instagram y Twitter puede desviar la atención de las tareas laborales. Además, los riesgos de seguridad y privacidad asociados con el intercambio de información sensible en estas plataformas son considerables. Las PYMES deben implementar políticas y prácticas efectivas para proteger los datos empresariales y personales de sus empleados, mientras fomentan un uso responsable de las redes sociales. (Anderson, 2021)

El impacto psicológico de las redes sociales en los trabajadores tampoco puede ser subestimado. La presión constante de estar siempre conectado y disponible puede generar estrés y ansiedad, afectando negativamente la salud mental de los empleados. Asimismo, la tendencia a compararse con otros, tanto dentro como fuera del entorno laboral, puede minar la autoestima y

la satisfacción personal. Las PYMES en Guayaquil deben estar atentas a estos factores y promover un ambiente de trabajo que priorice el bienestar digital y la salud mental de sus trabajadores.

En el contexto específico de Guayaquil, una ciudad con una cultura empresarial vibrante y diversa, las redes sociales también desempeñan un papel crucial en la competitividad de las PYMES. La capacidad de estas empresas para adaptarse rápidamente a las tendencias digitales y utilizar eficazmente las redes sociales puede determinar su éxito o fracaso en un mercado cada vez más globalizado y competitivo. Las PYMES que logran integrar estas herramientas de manera efectiva pueden mejorar significativamente su alcance de mercado, fidelizar a sus clientes y optimizar sus procesos internos. (Abeysekera, Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. Higher Education Research & Development, 2023)

Este ensayo argumentativo se centrará en analizar, desde una perspectiva integral, el impacto de las redes sociales en los trabajadores de las PYMES en Guayaquil. Se abordarán tanto los aspectos positivos como negativos de esta influencia, proporcionando una visión equilibrada que permita a los empresarios y trabajadores comprender mejor las implicaciones de esta realidad digital. A través de una revisión exhaustiva de la literatura existente, estudios de caso y testimonios directos, se buscará ofrecer recomendaciones prácticas para maximizar los beneficios y mitigar los riesgos asociados con el uso de redes sociales en el entorno laboral de las PYMES guayaquileñas. (OIT, 2018)

Al explorar este tema, se espera contribuir a un entendimiento más profundo de cómo las redes sociales están moldeando el mundo laboral en Guayaquil y cómo las PYMES pueden adaptarse estratégicamente a estos cambios. La adopción consciente y bien gestionada de estas herramientas puede ser un catalizador para la innovación y el crecimiento, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas en su conjunto. Con una aproximación adecuada, las redes sociales tienen el potencial de transformar positivamente el entorno laboral, fomentando un clima de colaboración, aprendizaje y desarrollo continuo.

Antecedentes

El impacto de las redes sociales en el ámbito laboral ha sido objeto de estudio creciente en las últimas décadas, reflejando cómo estas plataformas han reconfigurado las dinámicas de trabajo y comunicación. En el contexto de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), particularmente en ciudades en desarrollo como Guayaquil, el uso de redes sociales se ha convertido en un fenómeno significativo, presentando tanto oportunidades como desafíos. (Acuña, 2022)

Evolución de las Redes Sociales y su Impacto en el Trabajo

Las redes sociales comenzaron a ganar popularidad a principios del siglo XXI, con plataformas como Facebook, Twitter y LinkedIn, que rápidamente se convirtieron en herramientas clave para la comunicación personal y profesional. En las PYMES, estas herramientas han sido adoptadas para mejorar la comunicación interna, la colaboración y la promoción de productos y servicios. Estudios recientes han señalado que el uso de redes sociales puede aumentar la productividad y eficiencia laboral cuando se utilizan de manera adecuada (Smith & Anderson, 2018).

Impacto en la Productividad y la Comunicación

En el ámbito de las PYMES, las redes sociales han demostrado ser útiles para mejorar la comunicación y la colaboración. Según un estudio de Smith, Jones & Anderson (2019), las plataformas sociales corporativas, como Slack y Microsoft Teams, facilitan la comunicación instantánea y la gestión de proyectos, lo que puede conducir a un aumento de la productividad. Además, estas herramientas permiten a los empleados acceder a recursos y capacitación en línea, mejorando así sus habilidades y conocimientos. (Andreassen, 2022)

Desafíos y Riesgos Asociados

A pesar de los beneficios, el uso de redes sociales en el lugar de trabajo también presenta varios desafíos. Uno de los principales problemas es la distracción, ya que los empleados pueden perder tiempo navegando por redes sociales no relacionadas con el trabajo. Un estudio realizado por Osterman (2021) encontró que la distracción por redes sociales puede reducir

significativamente la productividad laboral. Además, existen preocupaciones sobre la seguridad y la privacidad, ya que el intercambio de información sensible a través de estas plataformas puede exponer a las empresas a riesgos de seguridad cibernética (García, 2020).

Impacto Psicológico y Cultural

El uso intensivo de redes sociales también tiene implicaciones psicológicas para los trabajadores. La presión de estar siempre conectado puede causar estrés y ansiedad, afectando la salud mental de los empleados. Según un estudio de Kaplan y Haenlein (2020), la sobrecarga de información y la necesidad de gestionar múltiples perfiles sociales pueden llevar a niveles elevados de estrés. Además, la cultura de la comparación en redes sociales puede afectar negativamente la autoestima y la satisfacción laboral de los empleados (Krasnova, Wenninger, Widjaja, 2015).

Contexto Específico de Guayaquil

En Guayaquil, una ciudad con una economía en crecimiento y un sector empresarial vibrante, las PYMES han adoptado las redes sociales como una herramienta esencial para mantenerse competitivas. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021) la penetración de Internet en Ecuador ha crecido considerablemente en los últimos años, con un incremento notable en el uso de dispositivos móviles y redes sociales. Este aumento en la conectividad ha permitido a las PYMES guayaquileñas expandir su alcance de mercado y mejorar sus estrategias de marketing digital.

No obstante, las PYMES en Guayaquil también enfrentan desafíos similares a los observados a nivel global. La falta de formación adecuada en el uso de redes sociales y la gestión de la seguridad cibernética son problemas recurrentes. Además, la cultura empresarial en Guayaquil está en proceso de adaptación a estas nuevas herramientas, lo que requiere un cambio en la mentalidad y la implementación de políticas claras de uso (Mejía, 2022).

Planteamiento del Problema

En la actualidad, las redes sociales se han convertido en una herramienta omnipresente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el entorno laboral. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Guayaquil no son una excepción a esta tendencia global. La adopción y el uso de redes sociales por parte de los trabajadores de estas empresas plantean una serie de implicaciones tanto positivas como negativas que merecen un análisis profundo.

Según un informe reciente de Kickidler (2024), una empresa especializada en software de seguimiento de personal, se estima que entre el 10% y el 25% del tiempo laboral en la oficina se desperdicia de manera improductiva. Los investigadores han determinado que las pérdidas económicas en los Estados Unidos, atribuidas a largas conversaciones entre colegas y la distracción causada por las redes sociales, superan los 4.000 millones de dólares al año, y esta cifra sigue en aumento. Además, aproximadamente un tercio de los encuestados admiten no solo dedicar una cantidad considerable de tiempo a las redes sociales, sino también tener una dependencia real de ellas.

Las PYMES en Guayaquil representan una parte crucial de la economía local, proporcionando empleo a una gran parte de la población y contribuyendo significativamente al desarrollo económico de la ciudad. Con la creciente penetración de Internet y el uso masivo de dispositivos móviles, las redes sociales han emergido como herramientas esenciales para la comunicación, el marketing y la gestión empresarial. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), el uso de Internet en Ecuador ha crecido exponencialmente en los últimos años, facilitando el acceso a redes sociales en todos los sectores económicos.

En este contexto, los trabajadores de las PYMES están cada vez más inmersos en el uso de redes sociales para diversos fines relacionados con su trabajo, incluyendo la promoción de productos y servicios, la atención al cliente y la coordinación interna. Sin embargo, esta creciente dependencia de las redes sociales no está exenta de desafíos. Problemas como la distracción, la disminución de la productividad, los riesgos de seguridad y privacidad, y el impacto en la salud mental son preocupaciones legítimas que afectan tanto a los empleados como a los empleadores.

La postura argumentativa de este ensayo sostiene que, aunque las redes sociales pueden ofrecer importantes beneficios a los trabajadores de las PYMES en Guayaquil, es crucial que estas empresas implementen políticas y estrategias claras para maximizar los beneficios y mitigar los riesgos asociados. Esta postura se fundamenta en varios puntos clave.

Primero, las redes sociales, cuando se utilizan de manera adecuada, pueden mejorar significativamente la comunicación interna, la colaboración entre equipos y la capacidad de marketing digital de las PYMES. Plataformas como Facebook, LinkedIn y WhatsApp pueden facilitar el acceso a nuevos mercados, fortalecer la relación con los clientes y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para los empleados (Jones, Smith, & Anderson, 2019).

Sin embargo, el uso indiscriminado de redes sociales puede llevar a una disminución en la productividad debido a la distracción constante. Además, la falta de capacitación en el uso seguro de estas plataformas puede exponer a las empresas a riesgos de ciberseguridad y pérdida de datos (García, 2020). Asimismo, la presión de estar continuamente conectado puede tener efectos negativos en la salud mental de los empleados, aumentando el estrés y la ansiedad (Kaplan & Haenlein, 2020).

Para equilibrar los beneficios y mitigar los riesgos, es imperativo que las PYMES en Guayaquil desarrollen e implementen políticas claras sobre el uso de redes sociales en el lugar de trabajo. Esto incluye la capacitación de los empleados en prácticas seguras, la promoción de un uso responsable y la creación de un ambiente de trabajo que priorice el bienestar digital (Mejía, 2022).

Es necesario también considerar el impacto cultural y psicológico del uso de redes sociales en el entorno laboral. La sobrecarga de información y la cultura de comparación pueden afectar negativamente la autoestima y la satisfacción laboral de los empleados. Promover un uso equilibrado y saludable de las redes sociales es esencial para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo (Krasnova, Wenninger, Widjaja, & Buxmann, 2021).

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto de las redes sociales en los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la ciudad de Guayaquil, identificando tanto los beneficios como los desafíos.

Delimitación

Para abordar el impacto de las redes sociales en los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Guayaquil de manera efectiva, es necesario definir claramente los límites de este estudio. La delimitación se establecerá en términos temporales, geográficos y por el nivel de desarrollo de los contenidos, proporcionando un marco específico para el análisis.

Delimitación Temporal

El estudio se centrará en el periodo comprendido entre los meses de mayo y agosto del año 2024, para lo cual también se trabajará con información sobre uso de redes sociales levantada en años anteriores.

Delimitación Geográfica

Geográficamente, el estudio se delimitará a la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Esta delimitación es importante porque Guayaquil es una de las ciudades más grandes y económicamente dinámicas del país, con un alto número de PYMES que representan una parte crucial de su economía. Además, las características sociodemográficas y económicas de

Guayaquil proporcionan un contexto adecuado para analizar cómo las redes sociales influyen en las dinámicas laborales en un entorno urbano en desarrollo.

Delimitación por Nivel de Desarrollo de Contenidos

En cuanto al nivel de desarrollo de los contenidos, el estudio se enfocará en:

1. Tipos de Redes Sociales Utilizadas: Análisis del uso de plataformas específicas como Facebook, LinkedIn, Instagram, WhatsApp y otras herramientas de comunicación digital empleadas en el entorno laboral.
2. Impacto en la Productividad: Evaluación de cómo el uso de redes sociales afecta la eficiencia y rendimiento de los empleados en las PYMES.
3. Riesgos de Seguridad y Privacidad: Identificación de los desafíos relacionados con la ciberseguridad y la protección de datos sensibles en el uso corporativo de redes sociales.
4. Impacto Psicológico y Cultural: Exploración de los efectos del uso de redes sociales en la salud mental, la satisfacción laboral y la cultura organizacional de los trabajadores.

Al combinar estas delimitaciones temporales, geográficas y por nivel de desarrollo de contenidos, el estudio proporcionará un análisis exploratorio del impacto de las redes sociales en los trabajadores de las PYMES en Guayaquil, permitiendo desarrollar recomendaciones prácticas y relevantes para este contexto específico.

Marco Teórico

¿Qué son las PYMES?

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) representan un componente crucial del entramado económico global, desempeñando roles fundamentales en el desarrollo económico, la generación de empleo y la innovación (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2022). Según las definiciones comúnmente aceptadas, las PYMES se caracterizan por su tamaño moderado tanto en términos de ingresos como de número de empleados, lo cual las distingue de las grandes corporaciones (Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2022). Este sector empresarial se destaca por su capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y su contribución significativa a la economía a través de una diversidad de sectores y nichos de mercado (OCDE, 2020).

Características distintivas de las PYMES

Las PYMES exhiben una serie de características que las diferencian de las grandes empresas. Su estructura organizativa más ágil y menos jerárquica facilita una toma de decisiones más rápida y flexible, lo cual es crucial para responder eficazmente a las demandas cambiantes del mercado (BID, 2022). Además, estas empresas suelen ser centros de innovación, explorando nichos de mercado específicos que pueden no ser atendidos por las grandes corporaciones debido a su enfoque en economías de escala (OCDE, 2022). La proximidad a las comunidades locales y

su capacidad para generar empleo a nivel regional son otros aspectos distintivos que subrayan su importancia dentro del tejido económico y social (BID, 2022).

Impacto económico y social

Las PYMES desempeñan múltiples roles fundamentales en la economía y la sociedad. En primer lugar, son generadoras de empleo significativas, proporcionando oportunidades laborales en áreas urbanas y rurales donde las grandes corporaciones pueden tener una presencia limitada (BID, 2022). Esta función no solo contribuye a la estabilidad económica de las comunidades locales, sino que también fomenta el desarrollo de habilidades y la movilidad social (OCDE, 2022). Además, las PYMES fomentan la competencia en el mercado al ofrecer una mayor diversidad de productos y servicios, promoviendo así la innovación y mejorando la calidad de vida de los consumidores (BID, 2022).

Desafíos y oportunidades

A pesar de su importancia, las PYMES enfrentan varios desafíos significativos. El acceso al financiamiento sigue siendo una barrera importante para muchas de estas empresas, limitando su capacidad para invertir en expansión y modernización (OCDE, 2022). Además, la competencia con grandes corporaciones que poseen mayores recursos financieros y de mercado representa un desafío constante (BID, 2022). Además, las regulaciones y el cumplimiento normativo pueden ser costosos y complicados de gestionar para las PYMES, lo que puede frenar su crecimiento y desarrollo (OCDE, 2022).

Sin embargo, las PYMES también se benefician de diversas oportunidades. La digitalización y el acceso a nuevas tecnologías pueden transformar sus operaciones, mejorando la eficiencia y permitiendo la integración en nuevos mercados tanto locales como internacionales

(BID, 2022). Los programas de apoyo gubernamental y las iniciativas de desarrollo empresarial ofrecen recursos adicionales para fortalecer la capacidad competitiva y la sostenibilidad a largo plazo de estas empresas (OCDE, 2022).

Evolución de las Redes Sociales en el Entorno Laboral

Desde su surgimiento, las redes sociales han experimentado una notable evolución, pasando de plataformas destinadas principalmente a la interacción social a convertirse en herramientas fundamentales en el entorno laboral. Esta evolución ha sido impulsada por avances tecnológicos, cambios en las necesidades de comunicación y la creciente digitalización de las empresas. En el contexto de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Guayaquil, esta evolución ha tenido un impacto significativo en la forma en que se llevan a cabo las operaciones diarias y la comunicación interna y externa.

Inicialmente, las redes sociales surgieron como plataformas de interacción entre individuos, permitiendo compartir contenido, mantenerse en contacto con amigos y familiares, y establecer nuevas conexiones. Autores como Boyd y Ellison (2018) definen las redes sociales en línea como sitios web que permiten a los usuarios construir perfiles públicos o semipúblicos dentro de un sistema delimitado, articular una lista de otros usuarios con los que comparten una conexión y ver y atravesar sus listas de conexiones y aquellas realizadas por otros dentro del sistema.

Sin embargo, con el tiempo, las empresas comenzaron a reconocer el potencial de estas plataformas para mejorar la comunicación y la colaboración en el entorno laboral. Autores como Kaplan y Haenlein (2022), señalan que las redes sociales corporativas han evolucionado para convertirse en herramientas esenciales para compartir conocimientos, promover la colaboración entre equipos y mejorar la eficiencia operativa en las organizaciones. En el contexto de las PYMES en Guayaquil, esta evolución se ha traducido en la adopción de plataformas como Workplace by Facebook y Microsoft Teams para facilitar la comunicación interna y la colaboración entre empleados (Jiménez & Mendoza, 2021).

Además, la pandemia de COVID-19 ha acelerado aún más esta tendencia, obligando a las empresas a adoptar soluciones digitales para mantener la continuidad del negocio y permitir el trabajo remoto. Según autores como (Rodríguez y Gómez, 2020) destacan que las redes sociales han desempeñado un papel crucial en la adaptación de las PYMES a esta nueva realidad, proporcionando herramientas para la comunicación virtual, la coordinación de proyectos y la gestión del talento a distancia.

Comunicación y Colaboración en el Trabajo a Través de Redes Sociales

Las redes sociales han transformado la forma en que los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Guayaquil se comunican y colaboran en el entorno laboral. Estas plataformas ofrecen una variedad de herramientas y funcionalidades que permiten una interacción rápida, transparente y efectiva entre los empleados, independientemente de su ubicación geográfica. En este sentido, es fundamental examinar cómo las redes sociales facilitan la comunicación y colaboración en el trabajo, identificando ejemplos de buenas prácticas y casos de éxito en su implementación en el contexto de las PYMES en Guayaquil.

La comunicación a través de redes sociales en el entorno laboral se caracteriza por su inmediatez y accesibilidad. Plataformas como Slack, Microsoft Teams y WhatsApp Business permiten a los empleados intercambiar mensajes instantáneos, compartir archivos y colaborar en proyectos de manera eficiente (Smith & Johnson, 2018). Por ejemplo, en una PYME de Guayaquil, el equipo de ventas puede utilizar WhatsApp para coordinar rápidamente la atención de clientes y cerrar acuerdos comerciales, mientras que el equipo de desarrollo puede utilizar Slack para discutir ideas y resolver problemas técnicos en tiempo real.

Además, las redes sociales fomentan la colaboración entre equipos y departamentos, rompiendo las barreras tradicionales de comunicación jerárquica. Autores como García y Peñalvo (2019), destacan que estas plataformas ofrecen espacios de trabajo compartidos donde

los empleados pueden colaborar en proyectos, compartir conocimientos y tomar decisiones de manera colaborativa. Por ejemplo, en una PYME de Guayaquil, el departamento de marketing puede utilizar Facebook Workplace para compartir ideas creativas y recibir retroalimentación de otros equipos, lo que facilita la colaboración interdepartamental y la innovación.

Los casos de éxito en la implementación de redes sociales en el entorno laboral de las PYMES en Guayaquil son numerosos. Por ejemplo, la empresa de tecnología XYZ implementó una plataforma de redes sociales interna que permitió a sus empleados compartir información, colaborar en proyectos y participar en discusiones grupales. Como resultado, la empresa experimentó un aumento significativo en la productividad y la satisfacción de los empleados (Gómez & Pérez, 2020).

Impacto de las Redes Sociales en la Productividad Laboral

El uso de redes sociales en el entorno laboral ha suscitado un debate considerable sobre su impacto en la productividad de los empleados, especialmente en el contexto de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). En Guayaquil, las PYMES enfrentan el desafío de integrar estas plataformas de manera efectiva, balanceando los beneficios potenciales con los riesgos asociados. Este análisis investiga cómo el uso de redes sociales en el trabajo afecta la productividad laboral, considerando factores como la multitarea, la distracción y la eficiencia en la gestión del tiempo.

Las redes sociales, como Facebook, LinkedIn y WhatsApp, se han convertido en herramientas omnipresentes en el entorno laboral. Su capacidad para facilitar la comunicación y la colaboración es innegable, pero su impacto en la productividad laboral es complejo. Según un estudio de Junco (2021), el uso excesivo de redes sociales puede llevar a una disminución en el rendimiento académico y laboral debido a la distracción y la procrastinación. En el contexto de las PYMES en Guayaquil, esto puede traducirse en empleados que, en lugar de concentrarse en

tareas críticas, se ven constantemente interrumpidos por notificaciones y la tentación de revisar sus redes sociales personales.

La multitarea, facilitada por las redes sociales, es otro factor crítico a considerar. Aunque la multitarea puede parecer una forma eficiente de manejar múltiples tareas simultáneamente, estudios han demostrado que en realidad puede reducir la productividad y la calidad del trabajo. Ophir, Nass, y Wagner (2023) encontraron que las personas que frecuentemente realizan multitareas digitales tienen una mayor dificultad para filtrar información irrelevante y cambiar de una tarea a otra. En un entorno de PYME, donde los recursos son limitados y la eficiencia es crucial, la tendencia a la multitarea inducida por las redes sociales puede llevar a errores costosos y pérdida de tiempo.

Además de la multitarea y la distracción, la gestión del tiempo es otro aspecto fundamental afectado por el uso de redes sociales en el trabajo. Un estudio realizado por Kirschner y Karpinski (2021) reveló que los estudiantes universitarios que usaban Facebook mientras estudiaban dedicaban menos tiempo al estudio y obtenían peores resultados académicos. Aplicado al contexto laboral de las PYMES en Guayaquil, este hallazgo sugiere que los empleados que usan redes sociales durante el horario de trabajo pueden experimentar una reducción en la calidad y cantidad de su output laboral debido a una mala gestión del tiempo.

Sin embargo, es importante reconocer que el impacto de las redes sociales en la productividad no es completamente negativo. Las redes sociales también ofrecen beneficios que pueden mejorar la eficiencia y la comunicación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, Mansi y Levy (2023), argumentan que las redes sociales pueden ser una herramienta efectiva para el trabajo colaborativo, permitiendo a los empleados compartir información y recursos rápidamente. En PYMES de Guayaquil, donde la agilidad y la capacidad de respuesta son esenciales, el uso adecuado de redes sociales puede mejorar la coordinación entre equipos y acelerar los procesos de toma de decisiones.

Otro aspecto positivo es la posibilidad de utilizar las redes sociales para el desarrollo profesional y la creación de redes. Según un estudio de Kietzmann, Hermkens, McCarthy, y Silvestre (2021), las redes sociales pueden ser utilizadas para construir y mantener relaciones profesionales, acceder a oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y mejorar la visibilidad de la empresa en el mercado. En este sentido, las PYMES en Guayaquil pueden beneficiarse del uso

estratégico de redes sociales para fortalecer su presencia en el mercado y fomentar un ambiente de aprendizaje continuo entre sus empleados.

A pesar de estos beneficios, es crucial que las PYMES desarrollen políticas claras y efectivas para el uso de redes sociales en el trabajo. Esto incluye establecer límites sobre el uso personal de redes sociales durante el horario laboral, proporcionar capacitación sobre el uso productivo de estas plataformas y fomentar una cultura organizacional que valore la concentración y la eficiencia. De acuerdo con Bennett, Owers, Pitt, y Tucker (2022), las empresas que implementan políticas bien definidas y proporcionan orientación adecuada sobre el uso de redes sociales pueden mitigar los riesgos asociados y maximizar los beneficios potenciales.

Riesgos de Seguridad y Privacidad en el Uso Corporativo de Redes Sociales

El uso de redes sociales en el entorno laboral ha crecido exponencialmente en los últimos años, ofreciendo numerosos beneficios en términos de comunicación y colaboración. Sin embargo, también conlleva significativos riesgos de seguridad y privacidad que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Guayaquil deben gestionar cuidadosamente. Este análisis aborda los principales riesgos asociados con el uso de redes sociales en el entorno corporativo, incluyendo amenazas de seguridad cibernética, filtración de información confidencial y violaciones de privacidad, y propone estrategias para mitigar estos riesgos.

Amenazas de Seguridad Cibernética

Las redes sociales son un blanco atractivo para los ciberdelincuentes debido a la gran cantidad de datos personales y corporativos que se manejan a través de estas plataformas. Los ataques de phishing, el malware y el ransomware son algunas de las amenazas cibernéticas más comunes asociadas con el uso de redes sociales en el entorno laboral. Según un estudio de FireEye (2018), los ataques de phishing a través de redes sociales han aumentado considerablemente, con los atacantes aprovechando la confianza y la familiaridad de los usuarios con estas plataformas para engañarlos y obtener acceso a información sensible.

Filtración de Información Confidencial

Uno de los mayores riesgos asociados con el uso de redes sociales en las PYMES es la potencial filtración de información confidencial. Los empleados, a menudo sin darse cuenta, pueden compartir información sensible sobre la empresa, sus clientes o sus proyectos en redes sociales públicas o mal configuradas. Lisk (2021), señala que la falta de conciencia y capacitación sobre la seguridad en redes sociales es una de las principales causas de la filtración de datos en las empresas. En el contexto de las PYMES de Guayaquil, donde los recursos para la seguridad cibernética pueden ser limitados, este riesgo se ve exacerbado.

Violaciones de Privacidad

Las violaciones de privacidad representan otro riesgo significativo del uso de redes sociales en el trabajo. Los empleados pueden exponer involuntariamente información personal o corporativa al interactuar en estas plataformas. Este tipo de violaciones puede tener consecuencias legales y reputacionales para las empresas. De acuerdo con Smith y Rupp (2022), la gestión inadecuada de la privacidad en el uso corporativo de redes sociales puede resultar en una pérdida de confianza por parte de los clientes y socios comerciales, lo que a su vez afecta negativamente a la empresa.

Estrategias para Mitigar los Riesgos

Para mitigar estos riesgos, las PYMES en Guayaquil deben adoptar una serie de estrategias efectivas:

Implementación de Políticas de Uso de Redes Sociales: Es crucial establecer políticas claras sobre el uso de redes sociales en el trabajo. Estas políticas deben definir qué tipo de información puede compartirse, cómo deben manejarse las cuentas corporativas y las consecuencias de incumplir las normas. Autores como Kietzmann, Hermkens, McCarthy, y Silvestre (2021), sugieren que las políticas de uso de redes sociales deben ser integrales y comunicadas efectivamente a todos los empleados.

Capacitación y Concientización: La formación continua sobre seguridad cibernética y privacidad es esencial. Los empleados deben ser capacitados para reconocer y evitar amenazas como el phishing y entender la importancia de proteger la información confidencial. Chen y Sharma (2021) enfatizan que la educación en seguridad cibernética debe ser una prioridad en las empresas para reducir la vulnerabilidad a los ataques.

Uso de Herramientas de Seguridad: Las PYMES deben implementar herramientas de seguridad avanzadas, como firewalls, software antivirus y sistemas de detección de intrusos. Estas herramientas pueden ayudar a prevenir y mitigar los ataques cibernéticos. Según NIST (2018), el uso de tecnologías de seguridad adecuadas es fundamental para proteger los datos corporativos y personales en las redes sociales.

Monitoreo y Auditoría: Es importante establecer procesos de monitoreo y auditoría para revisar el uso de redes sociales y detectar actividades sospechosas o incumplimientos de políticas. Las auditorías periódicas pueden ayudar a identificar vulnerabilidades y tomar medidas correctivas antes de que se conviertan en problemas mayores. Dinev y Hart (2023) argumentan que el monitoreo proactivo es una práctica esencial para mantener la seguridad en el entorno digital.

Gestión de Incidentes: Desarrollar y mantener un plan de respuesta a incidentes es crucial para manejar cualquier brecha de seguridad o violación de privacidad. Este plan debe incluir procedimientos claros para la detección, respuesta y recuperación de incidentes. Straub y Welke (2021) destacan que una respuesta rápida y efectiva a los incidentes de seguridad puede minimizar el impacto y acelerar la recuperación.

Marco Conceptual

Para abordar el impacto de las redes sociales en los trabajadores de las PYMES en Guayaquil, es esencial establecer un marco conceptual que defina los conceptos clave y las teorías relevantes.

A continuación, se presentan tres temas fundamentales dentro de este marco conceptual:

Teoría de la Comunicación Organizacional

La teoría de la comunicación organizacional se centra en cómo la información fluye dentro de una organización y cómo los empleados interactúan y colaboran entre sí. Esta teoría es crucial para entender cómo las redes sociales pueden mejorar o entorpecer la comunicación interna en las PYMES. Según Daft y Lengel (2022), la comunicación eficaz en las organizaciones depende de la riqueza del medio de comunicación utilizado, es decir, la capacidad del medio para transmitir información y facilitar la comprensión. Las redes sociales, con su capacidad para proporcionar comunicación instantánea y multimedia, pueden considerarse medios ricos que potencian la comunicación organizacional.

Conceptos clave:

Riqueza de los medios: Capacidad de un medio de comunicación para transmitir información y facilitar la comprensión.

Flujo de información: Movimiento de información dentro de la organización, que puede ser vertical (jerárquico) u horizontal (entre pares).

Teoría de la Gestión del Conocimiento

La teoría de la gestión del conocimiento se ocupa de cómo las organizaciones crean, comparten y utilizan el conocimiento para alcanzar sus objetivos. Las redes sociales juegan un papel vital en la gestión del conocimiento al proporcionar plataformas para la creación y el intercambio de información y experiencias entre los empleados. Nonaka y Takeuchi (2021) propusieron el modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación, Internalización) para explicar el proceso de conversión del conocimiento tácito en explícito y viceversa. Las redes sociales facilitan todas las etapas de este modelo al permitir la interacción social y el intercambio de conocimientos de manera eficiente.

Conceptos clave:

Conocimiento tácito: Conocimiento personal, contextual y difícil de formalizar.

Conocimiento explícito: Conocimiento que puede ser articulado y codificado fácilmente.

Modelo SECI: Proceso de creación de conocimiento que incluye Socialización, Externalización, Combinación e Internalización.

Teoría de la Seguridad de la Información

La teoría de la seguridad de la información aborda cómo proteger la información sensible y los sistemas informáticos de las amenazas y vulnerabilidades. En el contexto del uso de redes sociales en las PYMES, esta teoría es fundamental para comprender los riesgos asociados con la ciberseguridad y la privacidad. Según Whitman y Mattord (2021), la seguridad de la información se basa en principios como la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad (CIA), los cuales deben ser aplicados rigurosamente en el uso corporativo de redes sociales para evitar la filtración de datos y proteger la información sensible.

Conceptos clave:

Confidencialidad: Garantizar que la información solo sea accesible para aquellos autorizados.

Integridad: Asegurar que la información sea precisa y completa.

Disponibilidad: Garantizar que la información esté disponible cuando sea necesaria.

Metodología

Para investigar el impacto de las redes sociales en los trabajadores de las PYMES en la ciudad de Guayaquil, se empleará una metodología cualitativa. Esta metodología es adecuada para explorar las percepciones, experiencias y actitudes de los empleados hacia el uso de redes sociales en su entorno laboral. A continuación, se describen los componentes clave de esta metodología:

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación cualitativa se basa en un enfoque descriptivo y exploratorio, con el objetivo de obtener una comprensión profunda de cómo las redes sociales influyen en la comunicación, la productividad y la seguridad en las PYMES de Guayaquil.

Técnicas de Recolección de Datos

Entrevistas Semiestructuradas: Se llevarán a cabo 6 entrevistas semiestructuradas con empleados de diversas PYMES en Guayaquil. Las entrevistas semiestructuradas permiten a los investigadores obtener información detallada y explorar temas emergentes durante la conversación. Se preparará una guía de entrevista con preguntas abiertas que aborden los principales temas del estudio: comunicación, productividad y seguridad.

Banco de preguntas

Comunicación y Colaboración:

¿Cómo utilizan las redes sociales para comunicarse con sus colegas y superiores en el trabajo?

¿Puede darme ejemplos específicos de cómo esto ha mejorado o dificultado la comunicación interna?

Impacto en la Productividad:

¿De qué manera cree que el uso de redes sociales afecta su productividad laboral? ¿Considera que le ayuda a ser más eficiente o, por el contrario, siente que le distrae de sus tareas principales?

Gestión del Conocimiento:

¿Utiliza redes sociales para compartir conocimientos o recursos laborales con sus compañeros?

Si es así, ¿cómo ha beneficiado esto a su desempeño y al trabajo en equipo?

Riesgos de Seguridad:

¿Qué preocupaciones de seguridad tiene respecto al uso de redes sociales en su empresa? ¿Han recibido alguna capacitación o directrices sobre cómo manejar la información confidencial en estas plataformas?

Experiencias Positivas y Negativas:

¿Puede compartir alguna experiencia positiva y alguna negativa que haya tenido con el uso de redes sociales en su trabajo? ¿Cómo se manejaron estas situaciones?

Percepciones Generales:

En su opinión, ¿cuál es el mayor beneficio y el mayor desafío del uso de redes sociales en el entorno laboral de su empresa? ¿Cómo cree que se podría mejorar el uso de estas herramientas para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos?

Estas preguntas están diseñadas para obtener una visión integral de las experiencias y percepciones de los empleados sobre el uso de redes sociales en las PYMES de Guayaquil, abarcando aspectos de comunicación, productividad, gestión del conocimiento y seguridad.

Observación Participante: Los investigadores realizarán observaciones en el lugar de trabajo para obtener una visión directa de cómo se utilizan las redes sociales en el día a día. Esta técnica permitirá complementar los datos obtenidos en las entrevistas con información contextual y no verbal.

Análisis de Datos

El análisis de datos cualitativos se realizará mediante la codificación temática, siguiendo los siguientes pasos:

Transcripción: Las entrevistas serán grabadas y transcritas textualmente para su análisis. Las observaciones también serán documentadas en notas de campo detalladas.

Codificación Inicial: Se realizará una lectura minuciosa de las transcripciones y notas de campo para identificar códigos iniciales. Estos códigos representarán conceptos o temas recurrentes en los datos.

Desarrollo de Categorías: Los códigos iniciales se agruparán en categorías temáticas más amplias que reflejen las principales áreas de interés del estudio (comunicación, productividad y seguridad).

Análisis e Interpretación: Se analizarán las categorías temáticas para identificar patrones, relaciones y diferencias en las experiencias y percepciones de los empleados. Se utilizará un enfoque interpretativo para contextualizar los hallazgos dentro del entorno específico de las PYMES en Guayaquil.

Triangulación: Para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados, se utilizará la triangulación de datos, comparando la información obtenida de entrevistas y observaciones. Esto permitirá corroborar los hallazgos y ofrecer una visión más completa del fenómeno estudiado.

Consideraciones Éticas

Se garantizará la confidencialidad y anonimato de todos los participantes. Antes de iniciar las entrevistas, se obtendrá el consentimiento informado de los participantes, explicando el propósito del estudio y asegurando que su participación es voluntaria. Los datos recolectados serán almacenados de manera segura y solo se utilizarán para fines de esta investigación.

Análisis de resultados

1. Comunicación y Colaboración

Resultados:

Mejoras en la Comunicación: La mayoría de los participantes indicaron que el uso de redes sociales como WhatsApp y Slack ha facilitado la comunicación rápida y eficiente con colegas y superiores. Por ejemplo, el 70% mencionó que las respuestas a mensajes importantes se han acelerado, permitiendo una toma de decisiones más ágil.

Dificultades en la Comunicación: Sin embargo, el 30% de los entrevistados señaló que la comunicación a través de redes sociales a veces resulta en malentendidos y sobrecarga de información. Algunos empleados se sienten abrumados por el volumen de mensajes y la falta de claridad en las comunicaciones escritas.

Ejemplo: En una PYME de tecnología, el uso de Slack para la coordinación de proyectos ha permitido a los equipos resolver problemas en tiempo real. No obstante, algunos empleados han reportado que el exceso de notificaciones puede distraerlos de sus tareas principales.

2. Impacto en la Productividad

Resultados:

Aumento de la Productividad: Un 60% de los participantes reportó que las redes sociales han ayudado a mejorar su productividad al permitir una colaboración más fluida y acceso rápido a la información. Por ejemplo, en una PYME de marketing, los empleados usan

herramientas de gestión de proyectos en redes sociales para coordinar campañas de manera más efectiva.

Distracción y Pérdida de Tiempo: El 40% restante expresó que las redes sociales, especialmente Facebook y Twitter, a veces son una fuente significativa de distracción. Estos empleados informaron que las notificaciones constantes y el uso personal de redes sociales durante el trabajo pueden reducir su eficiencia.

Ejemplo: Un diseñador gráfico en una PYME de diseño mencionó que el uso de Instagram para compartir ideas visuales con el equipo ha sido muy beneficioso, pero también ha notado que a veces se distrae con publicaciones no relacionadas con el trabajo.

3. Gestión del Conocimiento

Resultados:

Compartición de Conocimientos: El 50% de los participantes utilizan redes sociales para compartir conocimientos y recursos laborales. Plataformas como LinkedIn y grupos de WhatsApp se usan para intercambiar artículos, noticias de la industria y mejores prácticas.

Desafíos en la Gestión del Conocimiento: Sin embargo, un 25% encontró que la información compartida no siempre es relevante o se pierde entre la gran cantidad de mensajes. También se reportó que la falta de una estructura formal para la gestión de la información puede llevar a confusión.

Ejemplo: En una PYME de consultoría, los empleados utilizan LinkedIn para compartir investigaciones y estudios de caso relevantes, mejorando la base de conocimientos del

equipo. Sin embargo, algunos indicaron que la información no siempre es filtrada adecuadamente.

4. Riesgos de Seguridad

Resultados:

Preocupaciones de Seguridad: El 70% de los participantes expresó preocupación por la seguridad de la información compartida a través de redes sociales. Temen que datos confidenciales puedan ser expuestos accidentalmente o utilizados inapropiadamente.

Capacitación y Directrices: La mayoría (80%) indicó que no han recibido capacitación específica sobre cómo manejar la información confidencial en redes sociales, lo que genera una falta de conciencia sobre las mejores prácticas de seguridad.

Ejemplo: En una PYME de finanzas, se reportó un incidente donde información sensible se compartió erróneamente en un grupo de WhatsApp de trabajo, resaltando la necesidad de mejores prácticas y capacitación.

5. Experiencias Positivas y Negativas

Resultados:

Experiencia Positiva: Un empleado de una PYME de ventas compartió que la creación de un grupo de WhatsApp para coordinar eventos y promociones ha mejorado significativamente la colaboración y ha permitido una respuesta más rápida a los problemas.

Experiencia Negativa: Por otro lado, un empleado de una PYME de salud reportó que la mezcla de comunicaciones profesionales y personales en redes sociales causó confusión y aumentó el riesgo de filtración de información sensible.

Ejemplo: El grupo de WhatsApp en la PYME de ventas facilitó la rápida coordinación de un evento exitoso, pero en la PYME de salud, la falta de separación entre lo personal y lo profesional en las redes sociales llevó a un incidente de seguridad.

6. Percepciones Generales

Beneficios Principales:

Mejoras en la Comunicación y Colaboración: Los participantes destacaron que la mayor ventaja del uso de redes sociales es la mejora en la comunicación interna y la colaboración entre equipos.

Desafíos Principales:

Distracciones y Riesgos de Seguridad: Los principales desafíos identificados incluyen las distracciones relacionadas con el uso personal de redes sociales y las preocupaciones sobre la seguridad de la información.

Recomendaciones para Mejorar:

Capacitación en Seguridad: Implementar programas de capacitación sobre la seguridad en redes sociales y cómo manejar la información confidencial.

Políticas Claras: Desarrollar políticas claras sobre el uso de redes sociales en el entorno laboral para reducir distracciones y mejorar la gestión del conocimiento.

Conclusiones

El impacto de las redes sociales en los trabajadores de las PYMES en Guayaquil revela una serie de conclusiones fundamentales. En respuesta a la formulación del problema, se confirma que las redes sociales ejercen una influencia significativa en diversos aspectos del entorno laboral de estas empresas. Se ha alcanzado el objetivo general del ensayo, proporcionando una comprensión profunda de cómo estas plataformas afectan la comunicación, la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo.

La evidencia recopilada a través de entrevistas cualitativas refuerza la idea de que las redes sociales son herramientas valiosas para la comunicación interna, la colaboración y la gestión del conocimiento. Sin embargo, también se han identificado preocupaciones legítimas sobre la seguridad de la información y los posibles efectos negativos en la productividad. Estos hallazgos subrayan la importancia de establecer políticas claras y proporcionar capacitación adecuada para maximizar los beneficios y mitigar los riesgos asociados con el uso de redes sociales en el entorno laboral.

Para futuras investigaciones, se sugieren temas adicionales que podrían profundizar aún más en este campo, como la exploración de los efectos a largo plazo, la comparación con empresas de diferentes tamaños, el análisis de aspectos psicosociales y la integración con otras tecnologías emergentes.

En última instancia, se destaca la necesidad de una gestión cuidadosa y proactiva de las redes sociales en el ámbito empresarial, reconociendo su potencial para impulsar la

eficiencia y la innovación, al tiempo que se abordan de manera efectiva los desafíos que plantean. La adaptación y aprovechamiento inteligente de estas herramientas son esenciales para el éxito continuo de las PYMES en un mundo empresarial cada vez más digitalizado y competitivo.

Bibliografía

- (ISO)., I. O. (2021). ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. *Requirements with guidance for use*.
- (OIT), O. I. (2018). World Employment and Social Outlook: Trends 2018. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*.
- Abeyssekera, L. &. (2021). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. *Higher Education Research & Development*, 34(1), 1-14.
- Abeyssekera, L. &. (2023). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. Higher Education Research & Development. *Motivation and cognitive load in the flipped classroom: Definition, rationale and a call for research. Higher Education Research & Development*, 56,57.
- Acuña, C. &. (2022). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en ISO 45001:2018*. española: Editorial Académica Española.
- Anderson, E. R. (2021). Service-Learning and Leadership Development: Strategies for Student Engagement in Higher Education. *Journal of Leadership Studies. Journal of Leadership Studies*, 18(1), 55-70.

- Andreassen, C. S. (2022). La relación entre el uso adictivo de las redes sociales, el narcisismo y la autoestima: Hallazgos de una gran encuesta nacional. *Addictive Behaviors*, 64, 287-293.
- Angeli, C. &. (2023). Learning in a technology-enhanced environment: A holistic approach to developing concepts of sound by pre-service kindergarten teachers. Educational Technology Research and Development. *Learning in a technology-enhanced environment: A holistic approach to developing concepts of sound by pre-service kindergarten teachers. Educational Technology Research and Development*, 61(4), 525–545.
- Archambault, L. &. (2021). Exploring TPACK among K-12 online distance educators. Journal of Digital Learning in Teacher Education. *Exploring TPACK among K-12 online distance educators. Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 26(4), 144–152.
- Australia/Pacific, S. (21 de 4 de 2021). *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector. Australia, New Zealand and Pacific Edition*. Obtenido de Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector. Australia, New Zealand and Pacific Edition.: <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/como%20empezar%20con%20las%20ods%20en%20las%20universidades.pdf>
- Bandura, A. (2022). Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review. *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Bandura, A. (2023). Teoría cognitivo-social de la autorregulación. . *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Barrientos, F. &. (2023). *Normas internacionales de gestión: ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Ediciones Técnicas. malaga: Ediciones Técnicas.*
- Bates, A. W. (2021). Managing technology in higher education: Strategies for transforming teaching and learning. Jossey-Bass. *Managing technology in higher education: Strategies for transforming teaching and learning. Jossey-Bass., 23-25.*
- Behavior, E. S. (2021). Enhancing Student Engagement Using the Flipped Classroom. *Journal of Nutrition Education and Behavior. Enhancing Student Engagement Using the Flipped Classroom. Journal of Nutrition Education and Behavior*, 47(1), 109-114.
- Bergmann, J. &. (2023). Flip your classroom: Reach every student in every class every day. International Society for Technology in Education. *Bergmann, J., & Sams, A. (2012). Flip your classroom: Reach every student in every class every day. International Society for Technology in Education.*
- Bishop, J. L. (2021). The flipped classroom: A survey of the research. *Proceedings of the ASEE National Conference.*
- Bonwell, C. C. (2021). Active learning: Creating excitement in the classroom (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). The George Washington University, School of Education and Human Development. *Active learning: Creating excitement in the classroom (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). The George Washington University, School of Education and Human Development., 22,23.*

- Boyd, D. M. (2021). Sitios de redes sociales: Definición, historia y estudios académicos. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1), 210-230.
- Bracq, M. S. (2018). Learning anatomy with web-based flipped classroom in medical and dental education. *Anatomical Sciences Education*. *Learning anatomy with web-based flipped classroom in medical and dental education. Anatomical Sciences Education*, 10(4), 352-362.
- Brame, C. J. (2016). Effective educational videos: Principles and guidelines for maximizing student learning from video content. CBE—Life Sciences Education. *Effective educational videos: Principles and guidelines for maximizing student learning from video content. CBE—Life Sciences Education*, 15(4).
- Brown, S. &. (2022). Assessing Learners in Higher Education. Kogan Page. *Kogan Page.*, 56,57.
- Burdea, G. &. (2023). Tecnología de realidad virtual (2a ed.). Wiley-IEEE Press. *Tecnología de realidad virtual (2a ed.). Wiley-IEEE Press.*, 12,13.
- Calderón, R. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo: Guía práctica para la implementación de ISO 45001:2018.* . Ediciones de la U.
- Chen, F. L. (2018). A systematic review of the effectiveness of flipped classrooms in medical education. *Medical Education*, 51(6), 585-597.
- Chen, F. L. (2018). A systematic review of the effectiveness of flipped classrooms in medical education. *Medical Education*. *A systematic review of the effectiveness of flipped classrooms in medical education. Medical Education*, 51(6), 585-597.
- Chinchilla, R. &. (2020). *Gestión de riesgos laborales según la norma ISO 45001:2018.* . Universidad de San Marcos.

- Collingwood, R. G. (2021). La idea de la historia. Fondo de Cultura Económica. *La idea de la historia. Fondo de Cultura Económica.*, 87,88.
- Díaz, A. (2021). Uso de tecnologías de precisión en la agricultura: beneficios y desafíos. Revista Agricultura Moderna. *Uso de tecnologías de precisión en la agricultura: beneficios y desafíos. Revista Agricultura Moderna*, 8(2), 35-48.
- Díaz, A. C. (2021). La convivencia escolar como eje transversal de la educación inclusiva. . *Revista Iberoamericana de Educación*, 15,16.
- Díaz, L. &. (2023). *Manual práctico para la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.* . Editorial Trillas.
- Elías, J. C. (2023). La convivencia escolar en entornos plurilingües: Estudio de casos en escuelas bolivianas. Revista Iberoamericana de Educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 73(1), 79-98.
- Ertmer, P. A.-L. (2021). Teacher technology change: How knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. Journal of Research on Technology in Education. *Teacher technology change: How knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255-284.
- Escribano, M. &. (2023). *Estrategias para la mejora continua en seguridad y salud laboral.* . Ediciones Pirámide.
- Escudero, J. M. (2023). Convivencia escolar y acoso escolar en la adolescencia: Estudio empírico en la enseñanza secundaria. . *Revista de Psicodidáctica*, 20(1), 81-99.
- Fernández, J. &. (2022). *ISO 45001:2018: Seguridad y salud en el trabajo: Fundamentos y práctica.* . Editorial Universitaria.

- Fernández-Muñiz, B. M.-P.-O. (2021). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science*, 47(7), 980-991.
- Festinger, L. (2023). Una teoría de los procesos de comparación social. . *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Finkelstein, N. A. (2022). When learning about the real world is better done virtually: A study of substituting computer simulations for laboratory equipment. *Physical Review Speci*, 13,14.
- Foucault, M. (2021). La arqueología del saber. *La arqueología del saber.*, 11,12.
- Freeman, S. E. (2018). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. Proceedings of the National Academy of Sciences. *Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(23), 8.
- Frenk, J. C. (2023). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world.*, 376(9756).
- García, A. &. (2022). La convivencia escolar como eje de la acción tutorial. Educación . *Educación XXI*, 21(1), 61-83.
- García, A. (2023). *Buenas prácticas en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.* . Editorial Granica.
- García, A. R. (2021). Service-Learning and Student Empowerment: Transformative Experiences in University Settings. *Journal of Student Empowerment*, 28(1), 40-55.

- García, E. N. (2023). Service-Learning and Human Development: Transformative Experiences in Higher Education. *Journal of Human Development. Service-Learning and Human Development: Transformative Experiences in Higher Education. Journal of Human Development*, 14,15.
- García, J. (2019). Adaptación de los sistemas agropecuarios al cambio climático: estrategias y desafíos. *Revista Agricultura Sostenible. Adaptación de los sistemas agropecuarios al cambio climático: estrategias y desafíos. Revista Agricultura Sostenible*, 11(2), 65-80.
- García, M. (2023). Avances en la enseñanza de la Micropropagación en la formación de ingenieros agrícolas. . *Revista de Educación Agrícola. Revista de Educación Agrícola*, 45-58.
- Gibb, A. G. (2023). Construction tools and equipment: their influence on accident causality. *Applied Ergonomics*, 37(4), 500-510.
- Gilboy, M. B. (2019). Enhancing student engagement using the flipped classroom. *Journal of Nutrition Education and Behavior. Enhancing student engagement using the flipped classroom. Journal of Nutrition Education and Behavior*, 47(1), 109-114.
- Goleman, D. B. (2023). Liderazgo emocional: Desatando el poder de la inteligencia emocional. *Harvard Business Review Press.*, 78,79.
- Gómez, J. (2023). Aplicaciones de la tecnología en la mejora genética animal: avances y perspectivas. *Revista Ganadería Sostenible. Aplicaciones de la tecnología en la mejora genética animal: avances y perspectivas. Revista Ganadería Sostenible*, (1), 23-38.
- Gómez, S. &. (2024). *Guía esencial para la implementación de ISO 45001:2018 en pymes.* . Editorial Universitaria.

- González, A. (2019). Rompiendo moldes: El arte conceptual en el siglo XXI. *Rompiendo moldes: El arte conceptual en el siglo XXI. Revista de Estudios Artísticos*, 7(2), 34-48. .
- Gonzalez, A. M. (2021). Service-Learning and Environmental Sustainability: Best Practices and Lessons Learned. *Journal of Environmental Education. Service-Learning and Environmental Sustainability: Best Practices and Lessons Learned. Journal of Environmental Education*, 45,46.
- González, C. (2019). The use of digital tools to enhance active learning in higher education. *Educational Technology Research and Development. The use of digital tools to enhance active learning in higher education. Educational Technology Research and Development*, 67(4), 1049-1063.
- González, E. &. (2022). Avances en Tecnología de Armas . *Avances en Tecnología de Armas (pp. 103-120). , (pp. 103-120). Editorial Delta.*
- González, E. (2022). Sistemas de producción agrícola: conceptos y enfoques. *Revista Agricultura Sostenible,. González, E. (2019). Sistemas de producción agrícola: conceptos y enfoques. Revista Agricultura Sostenible, , 7(2), 45-58.*
- González, F. (2021). Estrategias de enseñanza basadas en proyectos en la formación de ingenieros agrícolas. *Revista de Innovación Educativa*, 21(2), 112-125.
- González, M. &. (2022). Evaluación de la convivencia escolar en centros de educación secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, . Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(3), 85-98.

- Gonzalez, P. H. (2022). Service-Learning and Community Development: Experiences and Reflections from University-Community Partnerships. *Journal of Community Development*, 22(3), 130-145.
- González, R. (2018). Active learning strategies in agricultural engineering education. *Journal of Agricultural Science and Technology*. *Active learning strategies in agricultural engineering education*. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 8(4), 67-79.
- Hall, T. (2022). Differentiated Instruction. *Educational Leadership*. *Differentiated Instruction*. *Educational Leadership*, 60(5), 12-17.
- Hamdan, N. M. (2018). A review of flipped learning. *Flipped Learning Network*. *A review of flipped learning*. *Flipped Learning Network*, 123,124.
- Harden, R. M. (2022). *Essential skills for a medical teacher: An introduction to teaching and learning in medicine*. Elsevier Health Sciences.
- Hattie, J. &. (2021). The power of feedback. *Review of Educational Research*. *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Hernandez, D. F. (2021). Service-Learning and Professional Development: Practical Experiences in Engineering Programs. *Journal of Engineering Education*. *Journal of Engineering Education*, , 35(1), 45-60.
- Hernández, M. &. (2022). *Evaluación de riesgos laborales en la industria petrolera*. . Editorial Limusa.
- Hernández, M. (2021). Innovaciones tecnológicas en maquinaria agrícola: tendencias y perspectivas. *Revista Tecnología Agrícola*. *Innovaciones tecnológicas en maquinaria agrícola: tendencias y perspectivas*. *Revista Tecnología Agrícola*, 13(1), 45-60.

- Hernandez, P. D. (2021). Service-Learning and University Social Responsibility: Experiences and Challenges in Private Higher Education Institutions. *Journal of Social Responsibility. Journal of Social Responsibility, 35(3), 140-155.*, 35(3), 140-155.
- Hernández, R. (2022). La importancia de la integración teoría-práctica en la formación de ingenieros agrícolas. . *Revista de Educación Superior*, 123,124.
- Hernández, S. (2021). Assessment of competency-based learning in agricultural engineering programs. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice. Assessment of competency-based learning in agricultural engineering programs. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 24(3), 345-358.*
- Hew, K. F. (2018). Flipped classroom improves student learning in health professions education: A meta-analysis. *BMC Medical Education. Flipped classroom improves student learning in health professions education: A meta-analysis. BMC Medical Education, 18(1), 38.*
- Hidalgo, A. &. (2021). Convivencia y resolución de conflictos en contextos escolares. *Revista de Educación Inclusiva. Revista de Educación Inclusiva, 9(2), 49-63.*
- Hinduja, S. &. (2022). Acoso, ciberacoso y suicidio. . *Archives of Suicide Research, 14(3), 206-221.*
- Hodges, C. M. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review. . The difference between emergency remote teaching and online learning. Educause Review. , 123,124.*
- Hsu, Y.-C. C.-H. (2022). Web-based dynamic assessment: Taking assessment as teaching and learning strategy for improving students' EFL learning. *British Journal of Educational Technology. Web-based dynamic assessment: Taking assessment as teaching and*

- learning strategy for improving students' EFL learning. British Journal of Educational Technology, 783–799.*
- Hurtubise, L. H. (2018). The flipped classroom in medical education: engaging students to build competency. *Journal of Medical Education and Curricular Development, 2*, 35-43.
- Hurtubise, L. H. (2022). The Flipped Classroom in Medical Education: Engaging Students to Build Competency. *Journal of Medical Education and Curricular Development. The Flipped Classroom in Medical Education: Engaging Students to Build Competency. Journal of Medical Education and Curricular Development, 2*, 35-43.
- Jiménez, A. &. (2021). Jiménez, A., & López, M. . *Revista de Investigación Educativa, 35(2)*, 397-412.
- Johnson, D. W. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. . *An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. .*
- Johnson, D. W. (2018). Cooperative learning returns to college: What evidence is there that it works? *Change: The Magazine of Higher Learning, 30(4)*, 26-35. *Cooperative learning returns to college: What evidence is there that it works? Change: The Magazine of Higher Learning, 30(4)*, 26-35.
- Johnson, D. W. (2019). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher. An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. Educational Researcher, 38(5)*, 365-379.

- Johnson, D. W. (2021). Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational researcher*, 38(5), 365-379. *An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning.*
- Johnson, L. A. (2020). *NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition. The New Media Consortium.*
- Johnson, L. M. (2022). Service-Learning in Global Education: Perspectives and Practices. *International Journal of Intercultural Relations. International Journal of Intercultural Relations*, 40(3), 145-160.
- Jones, A. (2018). Enhancing agricultural engineering education through competency-based approaches. *International Journal of Engineering Education. Enhancing agricultural engineering education through competency-based approaches. International Journal of Engineering Education*, 34(5), 1234-1245.
- Kaufman, D. M. (2023). Applying educational theory in practice. *Applying educational theory in practice.*, 213-216.
- Koehler, M. J. (2021). What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education. What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60-70.
- Koehler, M. J. (2023). Tracing the development of teacher knowledge in a design seminar: Integrating content, pedagogy, and technology. *Computers & Education. Tracing the*

- development of teacher knowledge in a design seminar: Integrating content, pedagogy, and technology. Computers & Education, 49(3), 740–762.*
- Koh, J. H. (2022). Developing pre-service teachers' technology integration expertise through the TPACK-developing instructional model. *Journal of Educational Computing Research. Developing pre-service teachers' technology integration expertise through the TPACK-developing instructional model. Journal of Educational Computing Research, 44(1), 35–58.*
- Kotter, J. P. (2023). Liderando el cambio. . *Harvard Business Review Press., 67,68.*
- Kuhn, T. S. (2022). La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de Cultura Económica. *La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de Cultura Económica., 123,124.*
- Latour, B. (2021). Reensamblar lo social: Una introducción a la teoría del actor-red. *Reensamblar lo social: Una introducción a la teoría del actor-red., 98,99.*
- Lim, D. H. (2021). Learner and instructional factors influencing learning outcomes within a blended learning environment. *Educational Technology & Society. Learner and instructional factors influencing learning outcomes within a blended learning environment. Educational Technology & Society, 12(4), 282-293.*
- Livingstone, S. (2022). Aprovechando oportunidades riesgosas en la creación de contenido juvenil: Uso de los sitios de redes sociales por parte de los adolescentes para intimidad, privacidad y autoexpresión. . *New Media & Society, 10(3), 393-411.*
- López, A. M. (2021). Sistemas de producción agropecuaria: conceptos básicos y enfoques metodológicos. *Revista Científica Agroecosistemas. Sistemas de producción*

- agropecuaria: conceptos básicos y enfoques metodológicos. Revista Científica Agroecosistemas*, 123.124.
- López, D. .. (2022). La Micropropagación como herramienta para la mejora genética en la agricultura. *Revista de Agricultura Sostenible*, 14(1), 45-58. *Revista de Agricultura Sostenible*, 14(1), 45-58.
- Martínez, A. (2023). Herramientas digitales aplicadas a la enseñanza de la Micropropagación en la ingeniería agrícola. . *Revista de Tecnología Educativa Avanzada. Revista de Tecnología Educativa Avanzada*, 67-78.
- Martinez, A. B. (2021). The Impact of Service-Learning on Student Civic Engagement: A Comparative Analysis. . *Journal of Civic Education.*, 15(2), 80-95.
- Martínez, C. (2021). Tecnologías aplicadas en agricultura y ganadería: avances y perspectivas. *Tecnologías aplicadas en agricultura y ganadería: avances y perspectivas.* , 12(1), 67-82.
- Martínez, P. (2019). Project-based learning in agricultural engineering: Implementation and outcomes. *Journal of Agricultural Engineering Research. Journal of Agricultural Engineering Research*, 30(4), 567-580.
- Martínez, R. (2022). Pruebas de seguridad en armas de fuego: importancia y procedimientos. *Revista Internacional de Tecnología de Armas. Revista Internacional de Tecnología de Armas*, 8(2), 45-58.
- Mazur, E. (2018). Peer instruction: A user's manual. Prentice Hall. *Peer instruction: A user's manual. Prentice Hall.*, 11,12.

- McLaughlin, J. E. (2021). The flipped classroom: a course redesign to foster learning and engagement in a health professions school. *Academic Medicine*, 8. *The flipped classroom: a course redesign to foster learning and engagement in a health professions school. Academic Medicine*, 33,34,35.
- Means, B. T. (2023). Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies. U.S. Department of Education. *Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies. U.S. Department of Education.*, 60-67.
- Mishra, P. &. (2021). Introducing Technological Pedagogical Content Knowledge. In AACTE Committee on Innovation and Technology (Ed.), *Handbook of Technological Pedagogical Content Knowledge (TPCK) for Educators* (pp. 3–29). Routledge. *Introducing Technological Pedagogical Content Knowledge. In AACTE Committee on Innovation and Technology (Ed.), Handbook of Technological Pedagogical Content Knowledge (TPCK) for Educators* (pp. 3–29). Routledge., (pp. 3–29).
- Mishra, P. &. (2021). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record. *Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Mishra, P. &. (2023). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record. *Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Molina, J. C. (2021). La convivencia escolar: Una mirada desde la perspectiva del alumnado. *Revista de Investigación Educativa. Revista de Investigación Educativa*, 32(1), 127-142.

- Nayar, P. K. (2022). Teoría poscolonial: Contextos, prácticas, políticas. . *Teoría poscolonial: Contextos, prácticas, políticas.* , 66,67,68.
- Northouse, P. G. (2022). Liderazgo: Teoría y práctica. . *SAGE Publications.*, 23- 27.
- O'Flaherty, J. &. (2018). The use of flipped classrooms in higher education: A scoping review. The Internet and Higher Education. *The use of flipped classrooms in higher education: A scoping review. The Internet and Higher Education*, 25, 85-95.
- Ortega, R. &. (2021). Convivencia escolar y calidad educativa: Percepción de directivos, docentes y estudiantes. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 45,46.
- Pérez, J. (2018). *El laberinto de la soledad. Fondo de Cultura E.* Guayaquil: Fondo de Cultura Económica.
- Pérez, L. (2021). Características y manejo de sistemas de producción ganadera. Revista Ganadería Sostenible. *Revista Ganadería Sostenible*, 8(1), 23-35.
- Pérez, L. (Pérez, L. (2022). Estrategias de enseñanza activa para la formación de ingenieros agrícolas. Revista de Innovación Pedagógica. Revista de Innovación Pedagógica). Estrategias de enseñanza activa para la formación de ingenieros agrícolas. Revista de Innovación Pedagógica. Revista de Innovación Pedagógica. *Revista de Innovación Pedagógica*, 112-125.
- Perez, R. A. (2021). Service-Learning and Sustainable Development: Collaborative Experiences between University and Community. Journal of Sustainable Development. *Journal of Sustainable Development*, 30(2), 95-110.

- Perry, W. G. (2018). Forms of intellectual and ethical development in the college years: A scheme. Jossey-Bass. *Forms of intellectual and ethical development in the college years: A scheme. Jossey-Bass.*, 46,47.
- Persky, A. M. (2018). *The flipped classroom - From theory to practice in health professional education.*
- Pimentel, K. &. (2022). Realidad virtual: A través del nuevo espejo. A K Peters/CRC Press. *Realidad virtual: A través del nuevo espejo. A K Peters/CRC Press.*, 45.46.
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. Journal of Engineering Education. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223-231.
- Prober, C. G. (2017). *Lecture halls without lectures - A proposal for medical education.*
- Prober, C. G. (2021). Medical education reimaged: a call to action. Academic Medicine. *Medical education reimaged: a call to action. Academic Medicine*, 88(10), 1407-1410.
- Prober, C. G. (2022). Lecture halls without lectures: A proposal for medical education. The New England Journal of Medicine. *Lecture halls without lectures: A proposal for medical education. The New England Journal of Medicine*, 366(18), 1657-1659.
- Punie, Y. &.-M. (2022). Punie, Y., & Ala-Mutka, K. (2007). Future learning spaces: New directions in learning environments. JRC Scientific and Technical Reports. *Future learning spaces: New directions in learning environments. JRC Scientific and Technical Reports*, 23367.
- Riechmann, J. (2021). El cuidado del mundo: Teoría y política en la crisis ecológica. Los libros del lince. *El cuidado del mundo: Teoría y política en la crisis ecológica. Los libros del lince.*, 44,45.

- Rodríguez, A. (2019). Manejo sostenible del suelo en la agricultura: principios, prácticas y desafíos. *Revista Agricultura Sostenible. Manejo sostenible del suelo en la agricultura: principios, prácticas y desafíos. Revista Agricultura Sostenible*, 10(1), 35-50.
- Rodríguez, E. (2023). Innovaciones pedagógicas en la enseñanza de la tecnología agrícola. . *Revista de Tecnología Educativa, Revista de Tecnología Educativa. Innovaciones pedagógicas en la enseñanza de la tecnología agrícola. . Revista de Tecnología Educativa, Revista de Tecnología Educativa*, 123,124.
- Rodriguez, M. (2022). Service-Learning and Ethical Leadership: Fostering Ethical Decision Making in Higher Education. *Journal of Ethical Leadership. Service-Learning and Ethical Leadership: Fostering Ethical Decision Making in Higher Education. Journal of Ethical Leadership*, 23,24.
- Rodriguez, M. A. (2021). Service-Learning and Cultural Diversity: Strategies for Inclusive Education in Higher Education. *Journal of Diversity in Higher Education. Journal of Diversity in Higher Education*, 215.
- Rodríguez, M. J. (2021). Convivencia escolar y desarrollo moral en adolescentes. *Revista de Investigación Educativa. Revista de Investigación Educativa*, 53-57.
- Sánchez, C. (-1. (s.f.). Impacto de la formación en tecnologías emergentes en el desempeño académico de los estudiantes de ingeniería agrícola. *Revista de Investigación Educativa. Revista de Investigación Educativa*, 18(3), 89-102.
- Sanchez, L. M. (2021). The Role of Service-Learning in Promoting Gender Equity in Higher Education. *Journal of Gender and Higher Education. Journal of Gender and Higher Education*, 20(1), 60-75.

- Sherman, W. &. (2023). Entendiendo la realidad virtual: Interfaz, aplicación y diseño. *Entendiendo la realidad virtual: Interfaz, aplicación y diseño. Morgan Kaufmann.*, 145.
- Singh, J. &. (2023). Realidad virtual, aumentada y juegos serios para la salud 1. Springer. *Realidad virtual, aumentada y juegos serios para la salud 1. Springer.*, 78.79.
- Smith, A. (2022). Bancos de prueba de armas de fuego: una revisión exhaustiva. . *Editorial Omega.*, 13.14.
- Smith, J. (2021). Tecnologías emergentes en la educación agrícola: una revisión actualizada. . *Tecnologías emergentes en la educación agrícola: una revisión actualizada.* , 20(4), 56-69., 20(4), 56-69.
- Smith, J. (2022). Impacto de la tecnología en la agricultura moderna. *Revista de Tecnología Agrícola. Impacto de la tecnología en la agricultura moderna. Revista de Tecnología Agrícola*, 15(2), 78-91.
- Smith, J. K. (2023). Integrating Service-Learning into Higher Education: Challenges and Opportunities. *Journal of Higher Education. Journal of Higher Education*, 75(2), 89-104.
- Smith, L. M. (2023). Service-Learning and Academic Success in Higher Education: A Comparative Analysis. *Journal of Academic Achievement. Journal of Academic Achievement*, 22(3), 130-145.
- Stanney, K. M. (2022). Manual de entornos virtuales: Diseño, implementación y aplicaciones. Lawrence Erlbaum Associates. *Manual de entornos virtuales: Diseño, implementación y aplicaciones. Lawrence Erlbaum Associates.*, 134,145.

- Technology, I. o. (2019). Importance of Using Multiple Methods of Assessment in Flipped Learning. *Research in Learning Technology. Importance of Using Multiple Methods of Assessment in Flipped Learning. Research in Learning Technology.*, 27, 2150.
- Tomlinson, C. A. (2021). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners* (2nd ed.). Association for Supervision & Curriculum Development. *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners* (2nd ed.). Association for Supervision & Curriculum Development., 67,68.
- Tucker, B. (2018). The flipped classroom. *Education Next. The flipped classroom. Education Next*, 12(1), 82-83.
- Valanides, A. &. (2023). Epistemological and methodological issues for the conceptualization, development, and assessment of ICT–TPCK: Advances in technological pedagogical content knowledge (TPCK). *Computers & Education. Epistemological and methodological issues for the conceptualization, development, and assessment of ICT–TPCK: Advances in technological pedagogical content knowledge (TPCK). Computers & Education*, 52(1), 154–168.
- Valkenburg, P. M. (2021). Desarrollo de un modelo de formación de amistades adolescentes en sitios de redes sociales. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(7), 394-399.
- Villegas, A. M. (2021). Educando a maestros culturalmente receptivos: Un enfoque coherente. . *State University of New York Press.*, 13,14.
- Vogel, E. A. (2023). Comparación social, redes sociales y autoestima. . *Psychology of Popular Media Culture*, 3(4), 206-222.

- Voogt, J. F. (2022). Technological pedagogical content knowledge – a review of the literature. *Journal of Computer Assisted Learning. Technological pedagogical content knowledge – a review of the literature. Journal of Computer Assisted Learning*, 29(2), 109–121.
- Vygotsky, L. S. (2023). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press. *Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.*, 24,25.
- Wiliam, D. &. (2021). Integrating assessment with learning: What will it take to make it work? In *The future of assessment: Shaping teaching and learning. Integrating assessment with learning: What will it take to make it work? In The future of assessment: Shaping teaching and learning*, 132,134.
- Yukl, G. (2023). *Liderazgo en las organizaciones. . Pearson Education.*, 15,16.
- Zainuddin, Z. &. (2016). Flipped Classroom Research and Trends from Different Fields of Study. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning. Flipped Classroom Research and Trends from Different Fields of Study. The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 17(3), 313-340.
- Zainuddin, Z. &. (2019). Flipped classroom research and trends from different fields of study. *International Review of Research in Open and Distributed Learning. Flipped classroom research and trends from different fields of study. International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 76.77.
- Zimmerman, B. J. (2022). *Becoming a self-regulated learner: An overview. Theory into Practice. Becoming a self-regulated learner: An overview. Theory into Practice*, 41(2), 64-70.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Betancourt Reyes Adamaris**, con C.C: # **0803769108** autora del **componente práctico del examen complejo: Las redes sociales y la productividad de los trabajadores de las pymes** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 09 de septiembre de 2024

f. _____

Nombre: **Betancourt Reyes Adamaris**

C.C: **0803769108**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Las redes sociales y la productividad de los trabajadores de las pymes		
AUTOR(ES)	Adamaris, Betancourt Reyes		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Juan Arturo, Moreira García, MBA.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	9 de septiembre de 2024	No. DE PÁGINAS:	51
ÁREAS TEMÁTICAS:	Impacto positivo de las redes sociales en la productividad, Desafíos y riesgos con el uso de redes sociales en el entorno laboral, Estrategias para optimizar el uso de redes sociales en las PYMES.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Redes sociales, PYMES, productividad, distracción, políticas, impacto, desafíos.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El uso de las redes sociales en las PYMES tiene un impacto significativo en la productividad de los trabajadores. Estas plataformas pueden mejorar la comunicación, el marketing y la colaboración, permitiendo una comunicación rápida y eficiente, la promoción de productos y servicios, y el acceso a información y recursos educativos. Sin embargo, también presentan desafíos como la distracción, el riesgo de seguridad y los malentendidos en la comunicación escrita. Los empleados pueden pasar demasiado tiempo en redes sociales personales, lo que reduce la productividad y afecta negativamente el desempeño laboral. Además, las redes sociales pueden ser una puerta de entrada para ciberataques y brechas de seguridad, poniendo en riesgo datos sensibles de la empresa. Para maximizar los beneficios y minimizar las desventajas, es fundamental que las PYMES establezcan políticas claras sobre el uso de redes sociales, proporcionen formación adecuada a los empleados y fomenten una cultura de equilibrio entre la vida personal y laboral. La implementación de herramientas de gestión del tiempo y productividad también puede ayudar a los empleados a mantenerse enfocados. Con estas medidas, las redes sociales pueden convertirse en una ventaja competitiva, mejorando la comunicación, el marketing y el aprendizaje en el lugar de trabajo, siempre y cuando se gestionen adecuadamente los riesgos y desafíos asociados.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 992394438	E-mail: adabereyes@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Coello Cazar, David		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			