

## Impacto de la adicción a redes sociales en el desempeño laboral

### *Impact of social network addiction on job performance*

#### Autores

Carlos Alberto Rojas-Kramer. <http://orcid.org/0000-0003-3547-4524>

Universidad Veracruzana, México.

[carojas@uv.mx](mailto:carojas@uv.mx)

Milka Escalera Chávez. <http://orcid.org/0000-0003-2102-7213>

Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media, México.

[milkaech@uaslp.mx](mailto:milkaech@uaslp.mx)

Josefina del Carmen Santana Villegas. <http://orcid.org/0000-0001-7923-5088>

Universidad Panamericana, México.

[jsantana@up.edu.mx](mailto:jsantana@up.edu.mx)

Fecha de recibido: 2023-02-11

Fecha de aceptado para publicación: 2023-12-01

Fecha de publicación: 2023-12-31



#### Resumen

En la actualidad, las organizaciones con el fin de mejorar sus procesos hacen uso de las tecnologías de la información y comunicación. Una de las interfaces más utilizadas son las redes sociales. Sin embargo, su aplicación dentro de la empresa se puede convertir en un problema, ya que los usuarios pueden dar señales de adicción. De ahí que, el objetivo de esta investigación fue determinar el impacto de la adicción de redes sociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la zona conurbana de Boca del Río-Veracruz. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y explicativo. La muestra estuvo constituida por un grupo de 52 empleados de distintas empresas de la zona conurbana de Boca del Río-Veracruz, México. El modelo de medición se evaluó usando Smart PLS 3.0. La validez convergente, discriminante y la fiabilidad mostraron una relación positiva y significativa entre la adicción



a las redes sociales y el desempeño laboral ( $\beta=.304$ ;  $\rho <0.05$ ). Los participantes mostraron adicción a las redes sociales que, en general, no ha afectado su desempeño laboral. Al contrario, a través del uso de las redes sociales, han logrado avanzar los objetivos de sus empresas.

**Palabras clave:** adicción; desempeño laboral; empresas; redes sociales.

## Abstract

Nowadays, organizations make use of information and communication technologies to improve their processes. One of the most used interfaces used is social networks; however, their application within the company can become a problem as users become addicted to them. Therefore, the objective of this research was to determine the impact of social network addiction on the work performance of workers in the Boca del Río-Veracruz metropolitan area. The research approach is quantitative and explanatory. The sample consisted of a group of 52 employees from different companies. The measurement model was evaluated using Smart PLS 3.0. Convergent validity, discriminant validity, and reliability showed a positive and significant relationship between social network addiction and job performance ( $\beta=.304$ ;  $\rho <0.05$ ). The participants showed addiction to social networks that, in general, had not affected their work performance. On the contrary, through the use of social networks, they have managed to advance the objectives of their companies.

**Keywords:** addiction; job performance; companies; social networks.

## Introducción

Actualmente, las organizaciones hacen uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para la mejora y optimización de sus procesos. Una de las aplicaciones más utilizadas son las redes sociales; estas herramientas permiten a las empresas tener un mayor alcance a los usuarios y público en general. Sin embargo, algunos autores plantean que su empleo dentro de las empresas pudiera convertirse en peligroso, porque los trabajadores utilizan estas herramientas de manera excesiva, comprometiendo la productividad de la empresa (Hugo *et al.* 2020).

En el estudio de Kemp (2022) se exponen los resultados del reporte anual de Digital 2022 sobre el uso de las redes sociales a nivel mundial, mencionando que hubo un incremento de un 10%. Además, deja ver que, en el año 2022, se registraron 4.62 billones de usuarios; la



mayor participación son jóvenes de 20 a 29 años que en promedio se mantienen conectados alrededor de 2 h 27 minutos al día.

A nivel mundial, Nigeria es el país donde las personas pasan más tiempo en las redes sociales; aproximadamente 4 horas con 7 minutos en promedio al día, seguido de Filipinas, Ghana, Colombia y Sudáfrica. México ocupa el noveno lugar del ranking global, pues los usuarios destinan 3 horas con 20 minutos (Mena, 2022). Por otra parte, la Asociación de Internet MX (2022), realizó un estudio acerca de los hábitos de personas usuarias de Internet en México, en el cual se registró que el 75.7% de la población se encuentra conectada, en su mayoría jóvenes y jóvenes adultos, predominando las mujeres con 51.8%, mientras que los hombres son el 48.2%.

Entre los principales motivos que han manifestado los usuarios son “enviar mensajes por servicios de mensajería instantánea” con 88.4 %, y en segundo puesto el “acceder a redes sociales/ plataformas” con un 87.2%; las más usadas son WhatsApp 43.6%, Facebook 35.5%, e Instagram 10.1%. En el campo laboral, las redes sociales han sido de gran impacto, puesto que los últimos reportes de global digital muestran que 1 de cada 4 usuarios de Internet, entre 16 y 64 años, maneja las redes sociales para actividades relacionadas con el trabajo (Kemp, 2022).

Al presente, el uso de las redes sociales es más común en el lugar de trabajo. Efectivamente, su empleo es muy favorable, ya que puede ayudar a los empleados a construir sus redes profesionales y obtener información, y comentarios de sus clientes y proveedores. De acuerdo con los datos proporcionados por Emplifi (2020), las empresas incrementaron su inversión en un 30 % en redes sociales, con el fin promover una marca o producto. Al respecto, Uribe y Sabogal (2021) identificaron que las herramientas en línea usadas en las micro y pequeñas empresas de Bogotá, son Facebook e Instagram, donde en mayor medida difunden imágenes y contenidos propios. Sin embargo, el hábito de redes sociales ha invadido el tiempo requerido en horario laboral, haciendo hipótesis de que los empleados utilizan las redes sociales para fines privados durante las horas de trabajo.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1994) la adicción es una enfermedad física y socioemocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas, en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y sociales (Bequir, 2019). Con



respecto a ello, Numata (2021) señala que el uso en exceso de las redes sociales afecta la salud mental, y en este sentido, generan una adicción que puede afectar diferentes aspectos de la vida de las personas, como el interés por otras actividades, el rendimiento escolar/laboral o las relaciones con amigos y familiares.

En Mexicali, Baja California, Villegas (2019) indagó en si existía adicción a las redes sociales en los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la Plaza Galerías del Valle y su relación entre labores. Los resultados fueron desfavorables, puesto que los participantes mostraron ser dependientes a los dispositivos en gran medida, lo cual implica un problema para los empresarios, ya que fomenta el ocio, mermando la eficiencia laboral. Así mismo, se reportó que el 65% de los empleados siempre están al pendiente de sus dispositivos y a las redes sociales, gustan del internet y tecnología, pero no para actividades como consulta de noticias, llevar agendas o agilizar las labores, sino como una fuente de esparcimiento.

Por otro lado, al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) reportó que el estado de Veracruz tiene un total de 326,721 unidades económicas, de todos los giros comerciales. De las empresas a nivel nacional, que corresponden al “comercio al por menor”, la mayoría usa las Tecnologías de Información y, por consiguiente, las redes sociales, para producción y comercialización de productos. Otro dato importante reportado por INEGI (2020), es que el 87.8 % de la población mexicana tiene acceso a redes sociales.

Las redes sociales benefician a las empresas en sus labores tanto comerciales como productivas, pero existe preocupación de que el uso excesivo conlleve a una baja productividad, bajo rendimiento y, por consiguiente, desempeño disminuido para las empresas, afectando tanto a nivel empresarial como individual. Por lo tanto, se plantea la hipótesis:

Hi: La adicción a las redes sociales impacta en el desempeño laboral de los empleados de las empresas de la zona conurbana de Boca del Río-Veracruz. Para verificar la hipótesis, se planteó como objetivo: analizar el impacto que tienen la adicción a las redes sociales en el desempeño laboral de los empleados de las empresas de la zona conurbana de Boca del Río-Veracruz.

### ***Revisión de literatura***

La literatura aporta diferentes conceptos de desempeño laboral. Motowidlo (2003) define el desempeño laboral como la evaluación que la organización realiza del



comportamiento del individuo sobre su trabajo, durante un tiempo estandarizado. De acuerdo con este concepto, los comportamientos en conjunto favorecen o restan valor a la eficacia de la organización.

Por otra parte, Chávez (2014) lo define como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 75).

Al respecto, Quito & Zurita (2021), señalan que el desempeño laboral refleja las metas y el esfuerzo del empleado, su actitud hacia alcanzar objetivos y su búsqueda de equilibrio. De ahí que el desempeño se vincula con las habilidades, conocimientos y actitudes que apoyan las acciones del colaborador, en pro de fortalecer los objetivos de la institución.

Por otro lado, Milkovich & Boudreau (1994) refieren que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, que interactúan entre sí con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño el resultado de la interacción entre la organización y las personas.

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad, y expone que se puede determinar a partir de tres dimensiones: iniciativa laboral, trabajo en equipo, y operación con los colaboradores (Guerrero, 2014; Mamani, 2019).

Con respecto a lo que se refiere a la iniciativa laboral, Mamani (2019) menciona que son cualidades que poseen personas para llegar a sus objetivos; asimismo, se puede decir que es la predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje. Frese *et al.* (1996) lo describen como el comportamiento de una persona que toma un enfoque activo, espontáneo para trabajar e ir más allá de lo que se requiere formalmente; se caracteriza porque el individuo es consistente con la misión de la organización, tiene un enfoque a largo plazo, es directo a los objetivos y está orientado a la acción, es persistente frente a las barreras y los contratiempos, es emprendedor y proactivo (Frese *et al.*, 1996).

En cuanto al trabajo en equipo, Mamani (2019) da a conocer que es un trabajo elaborado por un conjunto de personas, donde cada uno hace una parte, pero tiene un objetivo



común. Debe tener una estructura para poder elaborar satisfactoriamente el trabajo en común. En este sentido, Laoyan (2022) explica que el trabajo en equipo es una regla necesaria para que los empleados desempeñen juntos los objetivos y metas de la organización de manera creativa. De ahí que, Vašková (2007) expone que la ventaja del trabajo en equipo significa crecimiento en la productividad, un alto nivel de adaptabilidad y gestión operativa.

Otro rasgo es la cooperación con los colaboradores, que se caracteriza por actividades múltiples que los trabajadores efectúan entre sí para lograr fines comunes; es decir incorporan fuerzas de solidaridad para alcanzar mejores resultados (Mamani, 2019). De acuerdo con la teoría de la interdependencia de objetivos, las situaciones estructuradas cooperativamente crean percepciones de destino compartido y promueven un comportamiento de apoyo, mediante el cual cada miembro del grupo vela por los intereses de los demás. Se comparten las ideas y las lecciones aprendidas por un miembro para que todos puedan beneficiarse indirectamente de las experiencias de los demás.

Además de reconocer la actuación de los trabajadores en el desempeño laboral, llama la atención el impacto que la tecnología ha tenido en el ámbito laboral, en particular las redes sociales. Actualmente, esta herramienta tecnológica es básica dentro de las organizaciones (Rosario & Ruiz, 2018). Tal es el caso de las Facebook, Twitter, Google, Instagram, y TikTok que son nuevos sistemas dentro de las organizaciones útiles para intercambiar contenidos específicos, entre el personal, y los proveedores y consumidores.

Con todo, las redes sociales tienen efectos negativos como adicción, distracción, y bajo rendimiento. El uso excesivo de redes sociales se ha propuesto recientemente como una adicción conductual porque comparte varias características encontradas en otros tipos de adicción, como la abstinencia, la tolerancia, la recaída, el conflicto y la modificación del estado de ánimo (González *et al.*, 2021). Dentro de este marco, Echeburúa & Requesens (2012), señalan que esta adicción surge por la forma y el tiempo que se da entre el sujeto y las herramientas tecnológicas. Es más probable que la adicción ocurra a medida que el empleado continúa dedicando tiempo y recursos energéticos a su aprovechamiento.

Ali-Hassan *et al.* (2015) han demostrado que los empleados dedicarán menos tiempo a los deberes y tareas laborales, si utilizan las redes sociales por simple gusto. En cambio, si los empleados tienen la capacidad de discernir entre el uso laboral y el uso social, es mejor su desempeño. Mientras que Chaloo *et al.* (2016) muestran que la dependencia en los



empleados se hace visible por ciertas evidencias como son: pensar en la red constantemente o irritación al no tener conexión, descuidar actividades importantes, aislamiento social, entre otras.

Por otro lado, Choi (2018) advierte sobre el uso excesivo de las redes sociales en el lugar de trabajo, e indica que esta situación genera una gran preocupación en el ámbito laboral, y necesita abordarse como un problema grave dentro de la organización, por las consecuencias negativas que implica en la eficiencia de la empresa. Como seguimiento a este tema Moqbel & Kock (2018) aportan evidencia sobre la adicción a estas herramientas y explican que fomenta la distracción de las tareas e inhibe el rendimiento laboral. Cao y Yu (2019) comprobaron el conflicto que se genera entre el uso de la tecnología y la demanda laboral, ocasionado por el uso excesivo de redes sociales.

Asimismo, diversos autores, comunican un bajo rendimiento laboral, relaciones sociales menos saludables, problemas de sueño, y baja satisfacción, por el hábito desmesurado de las redes sociales (Koc y Gulyagci, 2013; Wolniczak *et al.*, 2013, Blachnio *et al.*, 2016; Hawi & Samaha, 2016, Elphinston & Noller, 2011; Pantic, 2014).

Para Zivnуска *et al.* (2019) la adicción a las redes sociales se identifica como el uso excesivo y búsqueda frecuente que se manifiesta como un impulso irrefrenable de utilizar estas redes informáticas. De la misma manera, los autores demuestran que la adicción no permite al empleado concluir sus tareas en el tiempo señalado.

En la misma línea, Priyadarshini *et al.* (2020) realizaron una investigación para obtener información sobre las experiencias y consecuencia en los empleados del uso de las redes sociales; los autores reportan un alto impacto en la productividad laboral. Los empleados no cumplen con los tiempos establecidos para realizar sus tareas, por ende, no son de buena calidad, además se distraen fácilmente durante reuniones de trabajo o sesiones de discusión con sus superiores. Otro rasgo interesante que, durante las horas laborales, los empleados están entretenidos en las aplicaciones de Facebook, Instagram y WhatsApp, provocando falta de atención al trabajo, y falta de esfuerzos para mejorar la productividad.

Prosiguiendo en la revisión del tema de adicción, Mendoza y Vargas (2016) mencionan el vocablo "adicciones tecnológicas", para describir el impacto de las redes sociales con el individuo, el cual denominó conexión hombre-máquina. Así mismo, esquematiza la adicción conforme a los parámetros que exponen en la tabla 1:



**Tabla 1.** *Conceptualización de las dimensiones de adicciones tecnológicas.*

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>
<b>Saliencia</b>	Es toda acción o actividad particular que se convierte en primordial en la vida personal, esclavizando pensamientos, emociones y conductas.
<b>Cambios de humor</b>	Refiere que cada sujeto a modo de práctica personal realiza una actividad específica.
<b>Tolerancia</b>	Refiere a la ampliación superflua de cualquier objeto, para sentirse satisfecho.
<b>Síndrome de abstinencia</b>	Implica en lo corporal, lo cual se entiende que suele sentirse disgustado de manera, psicológica, social al tratarse de la disminución de la actividad que realice a menudo.
<b>Conflicto</b>	Se entiende como un problema con el entorno y consigo mismo. Admiten su problema, pero no son capaces de controlarse.
<b>Recaída</b>	Debilidad de volver a la cifra original del movimiento tras un tiempo de abstinencia.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de Mendoza & Vargas (2016); Arévalo & Medina (2020).

## Metodología

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, causa-efecto, porque tuvo como propósito mostrar o examinar el nivel de adicción a redes sociales (Bisquerra, 2004). Fue un estudio retrospectivo donde se formuló una hipótesis sobre posibles asociaciones entre la adicción a redes sociales y desempeño laboral. En esta investigación no se realizaron manipulaciones de variables, ni la aleatorización.

Se analizó un grupo de 52 empleados de distintas empresas de los sectores servicios, comercio, e industria de la zona conurbana de Boca del Río-Veracruz. Los criterios de inclusión considerados fueron dos: a) los empleados- al aplicar la encuesta- tuvieran al menos, un año de laborar en la empresa y b) disponer de redes sociales para realizar la práctica su trabajo. El perfil de los colaboradores de esta investigación se muestra en la tabla 2:

**Tabla 2.** *Perfil de los participantes*

<b>Sexo</b>	<b>%</b>	<b>Estado civil</b>	<b>%</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>%</b>
Femenino	52.4	Soltero	61.9	Un año	33.3
Masculino	47.6	Casado	26.2	1 a 3 años	26.2



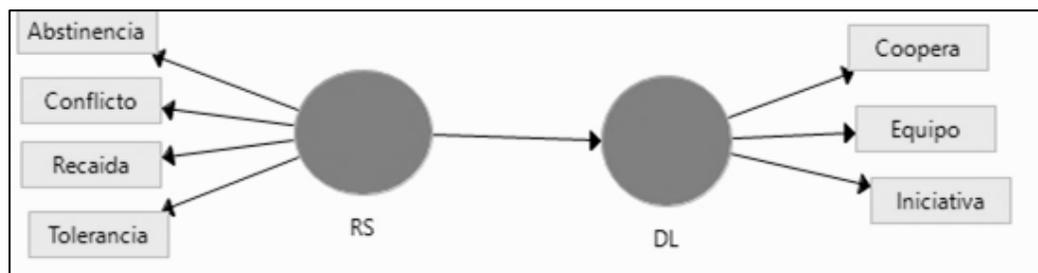
Sexo	%	Estado civil	%	Antigüedad	%
		Unión libre	11.9	> 3 años	40.5
Edad	%	Escolaridad	%		
20 a 30	64.3	Primaria	2.4		
31 a 40	21.4	Preparatoria	16.6		
41 a 50	7.1	Licenciatura	78.6		
51 a 60	7.2	Técnico	2.4		

Fuente: Elaboración propia.

Para medir la adicción a las redes sociales se utilizó primeramente el Inventario de Adicción a las Redes Sociales de MeyVa creado por Mendoza & Vargas (2016), el instrumento estuvo compuesto por 42 ítems agrupados en seis constructos: saliencia, cambio de humor, tolerancia, síndrome de abstinencia, conflicto, recaída y con un alfa de Cronbach de 0.864. Por otra parte, también se empleó el instrumento del desempeño laboral creado por Mendoza (2014) que cuenta con 14 ítems concentrados en tres dimensiones: iniciativa, trabajo en equipo, y cooperación con los colaboradores. La prueba de validación a través de la consistencia interna del cuestionario dio un resultado de con alfa de Cronbach de 0.867, siendo una confiabilidad satisfactoria. Los datos se obtuvieron por medio de la encuesta auto administrada a los empleados por medios digitales.

### *Especificaciones del modelo*

Para el análisis de las relaciones entre las variables medidas, se empleó el un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) explicativo; que constata las hipótesis causales entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral (Martínez y Fierro, 2018). El modelo contiene variables observables reflectivas y formativas, como se grafica en la figura 1:



**Figura 1.** Modelo redes sociales y el desempeño laboral

Fuente: Arévalo y Medina (2020).

El constructor de redes sociales (RS) es un modelo estructural y su objetivo es demostrar el impacto de las relaciones entre la abstinencia, conflicto, recaída, tolerancia. El constructo desempeño laboral es un modelo de medida, que muestra las relaciones entre los



constructos y los indicadores: coopera, equipo e iniciativa. La evaluación del modelo se realiza por medio de estimadores confiables como es el algoritmo básico de la PLS; aplica inicialmente la evaluación reiterativa de las puntuaciones de las variables latentes, y posteriormente se realiza la estimación final de los pesos, cargas y coeficientes path por medio de la estimación de mínimos cuadrados ordinarios (Martínez & Fierro, 2018).

**Análisis de los datos**

Considerando que los datos no siguen una distribución normal (Astrachan *et al.*, 2014; Hair *et al.*, 2022) se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). El modelo de medición se evaluó primero utilizando software SmartPLS 3.0.

**Resultados**

**Evaluación de la Validez y Fiabilidad del Modelo**

El modelo de medida se examinó con los indicadores de validez convergente, validez discriminante y fiabilidad. La validez convergente se comprobó con las cargas factoriales de cada variable. Las cargas son superiores a 0.70; indica que son significativas (Hair *et al.*, 2022). Se eliminaron tres indicadores por no ser significativos. Los valores de la varianza extraída media (AVE) fueron mayores que el valor recomendado de 0,50 (Hair *et al.*, 2022), como se muestra en la tabla 3. Por lo tanto, las medidas utilizadas para cada variable en este estudio son convergentemente válidas.

Para evaluar la validez discriminante, las correlaciones entre las medidas se compararon con la raíz cuadrada de los AVE. En la tabla 3, el valor de correlación es menor a la raíz cuadrada de los AVE. Por lo tanto, las medidas utilizadas para cada variable en este estudio son discriminantemente válidas.

**Tabla 3. Validez discriminante**

Variable	Adicción a las redes sociales	Desempeño laboral
Adicción a las redes sociales	<b>.907</b>	
Desempeño laboral	0.43	<b>.967</b>

*Fuente:* Elaboración propia.



### ***Evaluación del Modelo Estructural***

Una vez que evaluado el modelo de medición, se ponderó el modelo estructural, analizando la colinealidad, los coeficientes de ruta, el coeficiente de determinación, el tamaño del efecto y la relevancia predictiva.

En primer lugar, se examinaron los valores del factor de inflación de la varianza (VIF) para todas las variables exógenas para evaluar la colinealidad. Los valores del VIF son 1,022 tanto para la adicción a las redes sociales como para el desempeño laboral, esto significa que no existe colinealidad ya que los valores recomendados son menores de 5 (Hair *et al.*, 2022).

Para verificar la hipótesis, se realizó Bootstrapping en el Smart PLS 3.0, se obtuvieron los coeficientes de ruta estandarizados, errores estándar y valores t. La tabla 4 muestra una relación positiva y significativa entre la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral ( $\beta=.304$ ;  $\rho < 0.05$ ). El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) es 0.092, es decir que la adicción a las redes sociales explica el 9.2 % de la varianza en el desempeño laboral. Sin embargo, un porcentaje alto (90.8%) de la varianza en el desempeño laboral, es explicada por otros elementos que no están contemplados en esta investigación.

**Tabla 4.** *Coefficiente path, valor t, valor p*

<b>Hipótesis</b>	<b>Relación</b>	<b>Coefficiente path (<math>\beta</math>)</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Valor t</b>	<b><math>\rho</math></b>	<b>Decisión</b>
<b>H1</b>	ADRS-DL	.352	.124	2.442	.015	Se acepta

*Fuente:* Elaboración propia.

El tamaño del efecto ( $f^2$ ) sirvió para interpretar la importancia práctica de una relación específica (Preacher & Kelley, 2011). Según Gim *et al.* (2015), la regla general es que los valores de 0.02 son pequeños, 0.15 medianos y 0,35 son grandes.

En función de la regla empírica, se pudo interpretar que la adicción a las redes sociales tiene un efecto pequeño ( $f^2 = .096$ ) sobre el desempeño laboral. Sin embargo, un tamaño de efecto pequeño no implica necesariamente que el efecto no sea importante (Chin *et al.*, 2003; Preacher & Kelley, 2011).

La capacidad predictiva del modelo se evaluó calculando la relevancia predictiva ( $Q^2$ ). El valor obtenido en esta investigación fue de 0.053. De acuerdo con la regla general,  $Q^2$  mayor a 0 (cero) indica que las variables exógenas tienen capacidad predictiva relevante



en la variable endógena particular, mientras que Q2 menor a cero indica que no hay valor predictivo.

## Discusión

El uso de las redes sociales en las empresas actuales aumenta cada día, en aras de incrementar las ventas, por constituir una plataforma excelente para que los usuarios interactúen. El análisis presentado reveló aspectos interesantes sobre la relación entre el uso de las redes sociales en la empresa y su impacto en el desempeño laboral.

El estudio confirma tres de las seis variables propuestas por Mendoza & Vargas (2016) que constituyen la adicción a las redes sociales: abstinencia, conflicto y recaída. Esto indica que la adicción se manifiesta cuando los empleados utilizan las redes sociales más de lo habitual, lo que conduce a problemas con su entorno y consigo mismos. A pesar de reconocer este problema y tratar de alejarse, tienden a recaer después de un tiempo.

Referente al desempeño laboral, de igual manera, se corroboraron las tres variables propuestas por Mendoza & Vargas (2016). Los resultados dan evidencia que es favorable, ya que los trabajadores ven la oportunidad de poder crear y emprender acciones enfocadas a los objetivos de la empresa. Así mismo, los resultados muestran trabajo en equipo entre los empleados y por ende cooperación en las actividades encaminado a ir más allá de lo que se requiere en el puesto de trabajo.

Los hallazgos, mediante la aplicación del modelo de ecuaciones estructurales, permitieron validar la hipótesis planteada, contrariamente a lo que se podría esperar, el estudio muestra que la adicción a las redes sociales tiene un impacto limitado en el desempeño laboral. Los coeficientes del modelo de ecuaciones estructurales path (.304), el valor de R<sup>2</sup> (0.092) y el valor de f<sup>2</sup> (.102) sugieren que este impacto es relativamente bajo.

Los empleados perciben que las redes sociales ofrecen la oportunidad de crear y emprender acciones alineadas con los objetivos de la empresa. Además, se observa un fomento del trabajo en equipo y la cooperación, lo que contribuye a un rendimiento que va más allá de los requisitos básicos del puesto de trabajo.

A pesar de los aspectos positivos, es crucial mantener un equilibrio en el uso de las redes sociales para evitar la adicción. Las empresas deben estar atentas a los patrones de uso excesivo y fomentar un uso saludable y productivo de estas plataformas (Soto Sello, 2019).



Sería beneficioso implementar políticas y capacitaciones enfocadas en el uso responsable de las redes sociales, resaltando sus ventajas para el desempeño laboral, pero también informando sobre los riesgos de su uso excesivo.

## Conclusiones

La investigación destaca la complejidad y dualidad del uso de las redes sociales en el entorno laboral, mostrando tanto su potencial para mejorar el desempeño como los riesgos asociados con su abuso. Es esencial que las empresas reconozcan y gestionen ambos aspectos para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.

Los resultados obtenidos han revelado que el desempeño laboral de los empleados en las empresas de la zona conurbana de Boca del Río-Veracruz es muy bueno pues, aun cuando los empleados usan redes sociales dentro de su ámbito de trabajo, éstas no se convierten en algo adictivo que pueda perjudicar el desempeño laboral. Esta investigación hace referencia a que un desempeño laboral se debe a los atributos de cada persona que se relaciona entre sí, para realizar trabajo. El desempeño del trabajo está relacionado de forma directa con la productividad; por ende, es importante contar con empleados que se entusiasmen y tomen para sí los objetivos de la empresa. Se determinó que el efecto de la adicción a las redes sociales en la productividad laboral es relativamente pequeño.

## Referencias

- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *The Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65-89. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>
- Arévalo Flores, C., & Medina Bustamante, W. F. (2020). *Análisis de la adicción a las redes sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena comercializadora de agroquímicos Agromedina Chota, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4286?show=full>
- Asociación de Internet MX. (2022, mayo). *18 Estudio sobre los Hábitos de Personas Usuaris de Internet en México 2022*. <https://www.asociaciondeinternet.mx/estudios/habitos-de-internet>.



- Astrachan, J. H., Klein, S. B., & Smyrniotis, K. X. (2002). The F-PEC scale of family influence: A proposal for solving the family business definition problem1. *Family business review*, 15(1), 45-58.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=34ccfea670ad0f5abe6002bbe6da8e7accbc46a6>
- Bequir, S. (2019, 26 de noviembre). *Factores que influyen en las adicciones*. Instituto Castelo. <https://www.institutocastelao.com/factores-que-influyen-en-las-adicciones/>
- Cao, X., & Yu, L. (2019). Exploring the influence of excessive social media use at work: A three-dimension usage perspective. *International Journal of Information Management*, 46, 83-92.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.11.019>
- Chaloo, K., Rodríguez, S. & Jaimes, J. (2016). Riesgo de adicción a redes sociales, autoestima y autocontrol en estudiantes de secundaria. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 9(1), 9-15.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/236/236](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/236/236).
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia* 4 (6). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.94>.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation Study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14, 189-217. <https://doi.org/10.1287/isre.14.2.189.16018>
- Choi, Y. (2018). Narcissism and social media addiction in workplace. *The Journal of Asian Finance Economics and Business*, 5(2), 95-104.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no2.95>.
- Echeburúa, E. y Requesens, A. (2012). *Adicción a las redes sociales y nuevas tecnologías en niños y adolescentes. Guía para educadores*. Pirámide.
- Elphinston, R & Noller, P. (2011). Time to face it! Facebook intrusion and the implications for romantic jealousy and relationship satisfaction. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 14(11). <https://doi.org/10.1089/cyber.2010.0318>.
- Emplif (2020). *21 social media data points for 2021*. <https://emplifi.io/resources/blog/21-data-points-for-2021>.



- Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37-63. <https://doi.org/10.2307/256630>.
- González-Santos, B. J., Puerta-Cortés, D. X., & Ramírez Calderón, N. (2021). Relación entre el uso problemático de Facebook y la evitación experiencial en jóvenes colombianos. *Psicología desde el Caribe*, 38(3), 393-407. <https://doi.org/10.14482/psdc.38.3.302.3>.
- Gim, G. C., Desa, N. M., & Ramayah, T. (2015). Competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 658-665. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.416>
- Guerrero Goicochea, A.J. (2014). *Gestión del Talento Humano basado en competencias*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Querétaro]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/4590>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2022). *A Primer on partial least squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (3<sup>a</sup> ed.). Sage Publishing.
- Hugo, F., Jiménez, C. Holovatyi. M. y Lara. P. (2020). El impacto de las redes sociales en la administración de las empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 173-182.- [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.173-182](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.173-182).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2020). *Disponibilidad y Uso de TIC*. [https://www.inegi.org.mx/temas/ticshogares/#Informacion\\_general](https://www.inegi.org.mx/temas/ticshogares/#Informacion_general).
- Kemp, S. (2022, 26 de enero). *Global Overview Report*. Datareportal. <https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report>.
- Koc, M., & Gulyagci, S. (2013). Facebook addiction among Turkish college students: The role of psychological health, demographic, and usage characteristics. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(4), 279-284. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0249>
- Laoyan, S. (2022). Trabajo interdisciplinario: el secreto de un lugar de trabajo colaborativo. <https://asana.com/es/resources/cross-functional-collaboration-work>.
- Mamani Avendaño, Y. M. & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/>.



- Martínez Ávila, M., & Fierro Moreno, E. (2018). Aplicación de la técnica PLS-SEM en la gestión del conocimiento: un enfoque técnico práctico. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 130-164. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.336>
- Mendoza Salas, N. & Vargas Guerrero, E. (2016). *Adicción a Redes Sociales en los Estudiantes del Nivel Secundario del Colegio Particular Simón Bolívar e Institución Educativa Ofelia Velásquez de Tarapoto, 2016* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/719/Noemi\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/719/Noemi_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Mena, M. (2022). La adicción a las redes sociales en el mundo. *Statista*. <https://es.statista.com/grafico/18988/tiempo-medio-diario-de-conexion-a-una-red-social/#:~:text=Entre%20los%20pa%C3%ADses%20analizados%20en,y%20siete%20minutos%20por%20persona>.
- Milkovich, G. & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Moqbel M. & Kock, N. (2018). Unveiling the dark side of social networking sites: Personal and work-related consequences of social networking site addiction. *Information y Management*. 55, (1), 109-119. <https://doi.org/10.1016/j.im.2017.05.001>.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 39–53. John Wiley & Sons, Inc.
- Nieves, I. y Santana, E. (2018). La adicción a las redes sociales en una muestra de empleados de varias organizaciones del sureste de Puerto Rico. *Avances en Psicología*, 26(2), 201-210. [https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2018\\_2](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2018_2).
- Numata, C. (2021, 29 de junio). *La peligrosa adicción a las redes sociales*. <https://blog.tecsalud.mx/la-peligrosa-adiccion-a-las-redes-sociales>.
- Organización Mundial de la Salud (1994). *Glosario de términos de alcohol y drogas*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44000>.
- Pantic, I. (2014). Online social networking and mental health. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 17(10): 652–657. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0070>



- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16, 93-115. DOI: 10.1037/a002265.
- Priyadarshini, C., Dubey, R. K., Kumar, Y., & Jha, R. R. (2020). Impact of Social Media Addiction on Employees' Wellbeing and Work Productivity. *The Qualitative Report*, 25(1), 181-196. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4099>.
- Quito, M. A. H., & Zurita, I. N. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>.
- Rosario Nieves, I. C., & Ruiz Santana, E. (2018). La adicción a las redes sociales en una muestra de empleados de varias organizaciones del sureste de Puerto Rico. *Avances en Psicología*, 26(2), 201–210. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1191>.
- Shin, N. Y., & Lim, Y.-J. (2018). Development and Validation of a Social Network Site Use Motives Scale for College Students in South Korea. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 36(8), 808–815. <https://doi.org/10.1177/0734282917713499>.
- Soto Sello, G. R. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A.* [Tesis de grado, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN. [http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018\\_ADYDE\\_18-2\\_18\\_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uribe Beltrán, C. I., y Sabogal Neira, D. F. (2021). Marketing digital en micro y pequeñas empresas de publicidad de Bogotá. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40), 1-22. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8730>.
- Vašková, R. (2007). Teamwork and high-performance work organization. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 1-59. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/ewco/reports/TN0507TR01/TN0507TR01.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0507TR01/TN0507TR01.pdf).
- Villegas, J. (2019). *Tecnología y redes sociales en los trabajadores de las MiPyMES en Mexicali.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de Baja California]. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/2592/1/FCA019929.pdf>.



- Wolniczak, I., Cáceres-DelAguila, J. A., Palma-Ardiles, G., Arroyo, K. J., Solís-Visscher, R., Paredes-Yauri, S., ... y Bernabe-Ortiz, A. (2013). Association between Facebook dependence and poor sleep quality: a study in a sample of undergraduate students in Peru. *PloS one*, 8(3), e59087. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0059087>
- Zivnuska, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., Harris, R. B., y Harris, K. J. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746-760. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>.