

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**Universidad de El Salvador**  
*Hacia la libertad por la cultura*

**“REGULACIÓN DE LAS REDES SOCIALES EN ESPACIOS LABORALES Y SU EFECTO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS/AS EMPLEADOS/AS DEL FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA MICROEMPRESARIA (FOSOFAMILIA) ZONA CENTRAL DE SAN SALVADOR EN EL AÑO 2014”**

**PRESENTADO POR:**

Escobar Grimaldi, Carmen Renée	EG05012
Guerrero de Chávez, María Martha	GG04123
Sandoval Fuentes, Yansy Areli	SF05019

**DOCENTE ASESOR:**

MSC. DANIEL EDGARDO MADRID.

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA:**

MSC. MAURICIO EVARISTO MORALES

**SAN SALVADOR, CIUDAD UNIVERSITARIA, ENERO 2015**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR**

MSC. MARIO ROBERTO NIETO LOVO

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

MSC. ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

MAE. OSCAR NOÉ NAVARRETE

**SECRETARÍA GENERAL**

DRA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO**

LIC. JOSÉ RAYMUNDO CALDERÓN MORÁN

**VICEDECANA**

MSI. NORMA CECILIA BLANDÓN DE CASTRO

**SECRETARIO**

MSTRO. ALFONSO MEJÍA ROSALES

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**JEFE DEL DEPARTAMENTO**

MSC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ PALACIOS

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO**

MSC. MAURICIO EVARISTO MORALES

**DOCENTE ASESOR**

MSC. DANIEL EDGARDO MADRID

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

**PRESIDENTE**

MSC. JAIME SALVADOR ARRIOLA

**SECRETARIO**

MSC. BENJAMÍN MORENO LANDAVERDE

**VOCAL**

MSC. DANIEL EDGARDO MADRID

## **AGRADECIMIENTOS**

Le estoy enormemente agradecida a:

Dios Todopoderoso, principalmente, porque ha estado conmigo en todo momento, dándome fuerza y llevándome de victoria en victoria, en cada uno de los pasos de mi carrera.

A mi padre, por todas sus oraciones, por su esfuerzo y paciencia, que han sido de vital importancia para la culminación de mi carrera y de este Trabajo de Grado.

A María José, por ser más que una hermana, una amiga, una consejera, por apoyarme siempre y no dejar de creer en mí.

A mi hermano Rodrigo y a mis abuelos, por sus consejos, oraciones y estar siempre a la mano para ayudarme en lo que fuera necesario.

A Astrid Guissell, la mejor compañera que he podido encontrar, por ser una gran amiga, por su enorme paciencia y sus sonrisas, por su consejo y por ser el reflejo de Jesús.

A Mónica Portillo, por ser una buena amiga a pesar de los años y las dificultades, por siempre estar allí, para ofrecerme su apoyo.

A mis compañeras de tesis, Martha Guerrero y Yansy Sandoval, por hacer tan entretenido este proceso, por su paciencia y por depositar su confianza en mí para la elaboración de esta investigación.

A mi asesor, Lic. Daniel Edgardo Madrid, por su tiempo, sus conocimientos y su apoyo en la elaboración de este Trabajo de Grado.

A mi demás familia, amigos, compañeros y otras personas que de alguna manera hicieron posible la materialización del presente Trabajo de Grado, con sus sugerencias, aportes, consejos y oraciones.

**Renée Escobar Grimaldi.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Ahora se da por concluido uno de mis más grandes anhelos, el culminar una meta que se veía casi imposible de cumplir. Ese camino que en un principio se veía árido y lleno de muchos obstáculos se cumplió. Por ello, es para mí un agradable placer disponer de estas líneas para agradecer a tanta gente hermosa que se cruzó en mi camino para hacer más fácil el recorrido.

Primeramente debo de agradecer a DIOS por regalarme la vida a través de unos seres maravillosos como lo son mis padres, dos personas que han dejado todo por ver a sus hijos convertidos en profesionales. Mi madre un gran ejemplo de mujer luchadora, valiente y sensible, Mi padre un hombre de carácter fuerte y admirable digno ejemplo a seguir.

Además quiero darle las gracias a un hombre que ha sido mi apoyo y me ha tenido una paciencia enorme durante este proceso: Mi esposo Alberto Chávez una persona que ha luchado porque no me falte nada. Mi bello y querido Hermano Mauricio Guerrero el guía en mis noches de desvelo; mi fuerza y ánimo cuando ya no quería seguir.

De igual forma a lo largo del camino vino a mi vida el motor más importante y es quien me ha dado la fuerza para buscar ofrecerle un futuro mejor, mi bello hijo: Alejandro Alberto Chávez, ese pequeñito ser que le dio a mi vida un giro de 360° y que con su alegría y entusiasmo me impulso cada día a seguir luchando..

No puedo dejar de lado a mis demás familiares: abuelos, Primos, tíos, mi suegra, mi comadre y amiga (Ernestina Chávez) mis mejores amigas (Carla carolina. Lisbeth Bonilla. Carolina Salazar. Karla Yánez. etc.) y todas aquellas amistades que a lo largo de mi proceso fueron pieza fundamental.

A mis maestros y grandes mentores, gracias por brindarme sus conocimientos y ser mis guías en el proceso de enseñanza- aprendizaje, agradezco especialmente a Licda: Sarita Bernal y Licda. Amparo Orantes por su amor y cariño hacia mi persona durante mi pequeño retoño crecía dentro de mí, nunca podré olvidar y agradecer tan sublime gesto, así como a todos/as los que se encargaron de consentirme a cada momento.

Finalmente puedo decir que la vida ha sido buena conmigo y que ha permitido que todo este proceso sea más afable al lado de dos mujeres y un maravilloso mentor, mis queridas amigas y ahora colegas: Yansy Sandoval, Carmen Renée Escobar y nuestro asesor. Lic. Daniel Edgardo Madrid, Infinitas gracias por toda la paciencia, ayuda y aportes brindados al proceso.

**María Martha Guerrero De Chávez**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la vida y a esa fuerza suprema que permite que todo suceda, a mi amada familia, mis amistades y especialmente al amor de mi vida, quien ha sido mi apoyo, mi fuerte, mi amigo y consejero en todo momento.

Gracias a mi adorada hija, por ser mí motivo y porque aun sin comprender tantas cosas, ve en su madre a alguien a quien admira y ama profundamente.

Agradezco con sincero cariño a mis compañeras en este proceso Martha Guerrero y Renée Escobar, de quienes he aprendido mucho y que son además mujeres excepcionales y luchadoras incansables en esta vida.

Un agradecimiento singular debo al Lic. Daniel Edgardo Madrid que, como director del proceso de grado, me ha orientado, apoyado y corregido en cada paso con un interés y una entrega que ha correspondido y sobrepasado, por mucho la confianza que, como estudiante, deposite en su persona.

**Yansy Sandoval**

## INDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAG</b>
I. PROLOGO	VIII
II. INTRODUCCION	IX
III. OBJETIVOS	XI
IV. MARCO TEORICO	12
4.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INSTITUCION FOSOFAMILIA	12
4.2 LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	13
4.3 LAS REDES SOCIALES Y SU ORIGEN	14
4.3.1 Otros estudios sobre el origen de las Redes	15
4.3.2 Que son las Redes Sociales	16
4.3.3 Las Redes Sociales en la actualidad	17
4.3.4 Tipos de Redes Sociales	19
4.3.5 Las Redes Sociales más usadas y sus características	21
4.3.6 Utilidad y aplicaciones de las Redes Sociales	25
4.3.7 Ventajas y desventajas de las Redes Sociales en las empresas	27
4.3.8 Algunos riesgos o desventajas del uso de las Redes Sociales	28
4.3.9 El desempeño laboral y las redes sociales	29
4.4 BLOQUEO DE LAS REDES SOCIALES EN EL ESPACIO LABORAL	30
4.4.1 Medidas de regulación de redes sociales en el ambiente laboral.	31
4.4.2 Razones para NO bloquear las redes sociales en el trabajo.	32
4.5 SATISFACCIÓN LABORAL	35
4.5.1 Relación entre motivación y satisfacción	
4.6 QUE ES LA MOTIVACION	37
4.6.1 Que es la Motivación según la Psicología.	37
4.6.2 Variables Motivacionales	39
4.6.3 Causas de la Motivación	39
4.6.4 Factores extrínsecos e intrínsecos que afectan en la motivación	39
4.6.5 La falta de Motivación	41
4.6. 6 Que es la Motivación Laboral	42
4.6.7 Prácticas para mejorar la Motivación Laboral de los empleados	43
4.6.8 La Automotivación	45
4.6.9 La motivación y las redes sociales	46

V. METODOLOGIA	49
5.1 Tipo de investigación	49
5.2 Sujetos	49
5.3 Métodos y técnicas	49
5.4 Instrumentos	51
5.5 Recursos	52
5.6 Procedimiento	53
5.7 Actividades	56
VI ANALISIS INTERPRETACION DE RESULTADOS	60
VII. INTERPRETACION DE RESULTADOS	96
VIII. DIAGNÓSTICO	102
IX.CONCLUSIONES	105
X RECOMENDACIONES	107
XI. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN	110
11. 1 Programa de capacitación para empleados/as de FOSOFAMILIA	112
XII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	218
XIII ANEXOS	219

## PRÓLOGO

El fenómeno de las redes sociales se ha trasladado con fuerza al ámbito laboral, en el cual las mismas han ingresado tanto como medios de publicidad como de comunicación empresarial. El boom de las redes sociales en internet comienza a partir del 2003 cuando aparecieron sitios como MySpace, LinkedIn yXing. Posteriormente a estos, fueron creados sitios como Facebook en el año 2004 y Twitter en el 2006. Actualmente, se estima que más de 300 mil empresas de todo el mundo utilizan redes sociales y blogs corporativos con fines comerciales y como herramientas de comunicación interna.

Dentro de la institución conocida como FOSOFAMILIA se utilizan diferentes medidas para regular el uso de las redes sociales, estas medidas utilizadas son de tipo restrictivas y van desde limitar a los empleados el uso de computadoras en su oficina hasta la utilización de un filtro, el cual permite al empleador bloquear completamente en todas las computadoras de la institución aquellas páginas que puedan ser utilizadas por los/as empleados/as como medio de distracción o socialización, es decir, Facebook, youtube, twitter, entre otras. Este tipo de medidas ha provocado ciertos inconvenientes en la comunicación dentro de la institución, por ejemplo, hacen el trabajo de forma ineficiente, obstaculiza la fluidez de la información, el traspaso de información y la relación con los jefes inmediatos se vuelve más difícil, pues es preciso concertar citas, dejar puestos de trabajo etc. Todo esto señala a la pregunta ¿Cómo perciben esta situación los/as empleados/as de FOSOFAMILIA?, lo que hace pensar que tantas restricciones tecnológicas en una sociedad tan avanzada en esta área puede conllevar a una desmotivación para llevar a cabo sus labores diarias e incluso para continuar en la institución.

Las empresas suelen tener intranet para comunicarse entre el personal. La mayoría de las personas, tienen acceso a internet y cuentan con perfiles sociales en las redes más conocidas (Facebook, Twitter, Google, LinkedIn, etc.). **Ponerlos en contacto con esas redes significa**, de alguna forma, **que la empresa se involucre** con aquello que tienen de propio sus empleados. Aquello que los hace únicos, aquello que los personaliza. Que la empresa conecte con sus empleados a través del uso de redes sociales suma y mucho, simplemente porque es la nueva forma que tenemos para comunicarnos, interrelacionarnos tanto de afuera hacia adentro como viceversa.

Negar esta posibilidad a las personas que conforman equipos de trabajo y cerrarse hacia el interior solamente genera dudas e inquietudes y desmotivación. En cambio, dar **vía libre a la expresión** y a la opinión servirá para generar **un sólido puente comunicativo** en donde todos formen parte de un **crecimiento sostenido**.

## I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de las “Redes Sociales” sin duda alguna ha venido a cambiar la forma de relacionarse con amigos, parientes, colegas, entre otros. Lo único que se necesita para mantenerse en contacto con las personas de nuestro interés es tener una terminal con acceso a la “Word Wide Web”, mejor conocida como Internet.

Esta situación ha influido en que los empleadores utilicen tiempo dentro de la jornada laboral para ingresar a las “Redes Sociales”, lo cual desde el punto de vista del empleador puede ser mal visto, toda vez que el empleado está utilizando tiempo y en algunas ocasiones recursos del patrono para “socializar”.

Por ello conviene plantearse las siguientes interrogantes: Desde una perspectiva jurídica ¿tiene el empleador elementos para accionar en contra de los funcionarios que utilizan tiempo y/o recursos del empleador para acceder a las Redes Sociales? y ¿Es conveniente permitir a los empleados acceder a las redes sociales dentro de la jornada laboral?

Ante la primera interrogante es necesario indicar que el Código de Trabajo en el artículo 32 establece que queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

1) Abandonar el trabajo en horas laborales sin causa justificada o sin licencia del patrono o jefes inmediatos, debiéndose entender, que tal abandono no necesariamente se refiere a que el trabajador salga del centro de trabajo, basta únicamente con que deje de ejecutar injustificadamente las labores para las cuales fue contratado.

Queda claro entonces que el hecho de que un trabajador en horas laborales ingrese a las Redes Sociales podría perfectamente encajar en el supuesto antes citado.

Asimismo, el numeral 2) del artículo citado establece como prohibición absoluta para los trabajadores “usar los útiles, materiales, maquinarias y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquél al que están normalmente destinados”. De conformidad con esto, el trabajador incurriría en falta al utilizar la computadora y conexión a internet, proporcionados por el patrono para acceder a las Redes Sociales.

Por tal razón, el tema de investigación puede tener implicaciones legales serias, porque el empleador podría llegar a aplicar la sanción más drástica dentro del Derecho Laboral, como el despido sin responsabilidad patronal; es por ello que es necesario evaluar la conveniencia de permitir a los empleados acceder a las Redes Sociales dentro de la jornada laboral; lo cual corresponde al señalamiento IX cuestionamiento que se planteó inicialmente y que se abordará en seguida.

Lo anteriormente expuesto permite llegar a la conclusión de que si bien la normativa laboral vigente permite sancionar al empleado por utilizar el tiempo y los medios proporcionados por el empleador, esto no sería lo más conveniente para una empresa, ya que en el peor de los casos despedir a un empleado puede conllevar más pérdidas que ganancias, porque la empresa deberá contratar a un nuevo empleado e invertir en inducción, capacitación, uniformes, entre otros, para suplir al empleado que fue despedido. Además, y más importante, el despido no solamente vendría a afectar económica, social y psicológicamente al empleado implicado, sino también afectaría la moral del equipo de trabajo en su totalidad, influiría negativamente en la seguridad y la estabilidad del resto de los empleados y por tanto haría decaer la motivación del personal afectando así el rendimiento en sus labores.

La presente investigación tuvo como pretensión describir los hechos tal como son observados en un solo momento temporal, es decir, investigar acerca del fenómeno de las redes sociales en un ambiente laboral, el manejo que los patronos hacen del equipo necesario para que los empleados puedan acceder a internet y los efectos que todo esto genera en la motivación del empleado hacia su trabajo. Para dicho propósito se elaboró un instrumento de recolección de datos con preguntas de tipo cerrada, el cual se aplicó a los/as empleados/as de FOSOFAMILIA, además se elaboró un instrumento con preguntas abiertas, el cual permitió conocer el punto de vista de los empleadores con respecto al fenómeno de las redes sociales en espacios laborales y las medidas que ellos adoptan para regular su uso. Finalmente se crearon propuestas a partir de lo observado y de las necesidades diagnosticadas las cuales consisten en un programa de capacitación para empleados/as cuyo propósito es gestionar que se haga un adecuado uso del internet y de las redes sociales dentro de la institución sin comprometer la relación empleado-jefe ni afectar la motivación los/as empleados/as hacia el desempeño de su trabajo. Además se crea un manual de orientación dirigido a las autoridades de FOSOFAMILIA, el cual contiene temas de actualizados y relevantes sobre medidas para lograr optimizar el uso de las redes sociales dentro del espacio laboral.

### **III. OBJETIVOS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Investigar sobre las medidas utilizadas por los empleadores para regular el uso de las redes sociales y como esto afecta la motivación de los/as empleado/as del Fondo Solidario para La Familia (FOSOFAMILIA) zona central San Salvador en el año 2014.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Indagar sobre la importancia que tiene el uso de las redes sociales para el empleado, los empleadores y la institución y la relación que guarda con la motivación de los empleados/as de FOSOFAMILIA.
- Analizar los tipos de medidas que se utilizan dentro de FOSOFAMILIA para regular el uso de las redes sociales en los empleados/as.
- Diseñar instrumentos que faciliten la recolección de la Información acerca de las medidas utilizadas por los empleadores para regular el uso de las Redes Sociales en su tiempo laboral y el efecto que estas producen en la motivación de los empleados del fondo solidario para la familia microempresaria zona central san salvador
- Elaborar un programa de capacitación estratégico que proporcione a los empleados y empleadas de FOSOFAMILIA herramientas que le permitan hacer un adecuado uso de las redes sociales en su tiempo laboral.

## **IV. MARCO TEORICO**

### **4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA MICROEMPRESARIA**

El Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA) se crea a partir del decreto No. 627 con el deseo de apoyar la equidad de oportunidades a la familia y mujeres Salvadoreñas, brindándoles diferentes líneas de crédito, lo cual les hará posible obtener un crecimiento real y sustentable en sus negocios, brindando equidad de oportunidades para familias microempresarias, a fin de incorporarlas activamente en el desarrollo social y económico del país. Es por eso que El Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA), se inaugura el 26 de mayo año de 1999.

Pero fue hasta el año 2000 que surge su estructuración social, en beneficio a la población más necesitada del país. Y a partir de ese año germina su actividad operativa y administrativa, otorgando así los primeros créditos a los usuarios y las primeras capacitaciones de orden técnico a los/as empleados/as, favoreciendo la calidad de cada área del personal administrativo.

No obstante en la administración de director presidencial David Urquilla, la capacitación torna un marco referencial diferente, percibiendo la necesidad, de implementar, capacitaciones de orden psicológico.

A partir de la año dos mil catorce la licenciada Rosibel Paredes, declaró que desde 2009 apuesta a un nuevo propósito y deseo de fomentar capacitación de índole psicológica en toda la institución y que partir de ello se le puede brindar un mejor servicio a los usuarios/as de FOSOFAMILIA.

#### **MISION:**

Es una institución con enfoque de género orientada a satisfacer las necesidades financieras de la familia microempresaria, ofreciendo servicios financieros y no

financieros de calidad, contribuyendo a la equidad, generación de empleo y mejorando las condiciones de vida de sus clientes.

#### **VISION:**

Ser líderes en la atención a la mujer en el mercado financiero del país ofreciendo servicios integrales de calidad, logrando el auto sostenibilidad operativa y financiera, contribuyendo al desarrollo económico y social de El Salvador.

#### **4.2 LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

A nadie sorprende estar informado minuto a minuto, comunicarse con personas del otro lado del planeta, ver el video de una canción o trabajar en equipo sin estar en un mismo sitio. Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se han convertido, a una gran velocidad, en parte importante de nuestras vidas. Este concepto que también se llama sociedad de la información se debe principalmente a un invento que apareció en 1969: Internet. Internet se gestó como parte de la Red de la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzada (ARPANET), creada por el Departamento de Defensa de Estados Unidos y se diseñó para comunicar los diferentes organismos del país. Sus principios básicos eran: ser una red descentralizada con múltiples caminos entre dos puntos y que los mensajes estuvieran divididos en partes que serían enviadas por caminos diferentes. La presencia de diversas universidades e institutos en el desarrollo del proyecto hizo que se fueran encontrando más posibilidades de intercambiar información. Posteriormente se crearon los correos electrónicos, los servicios de mensajería y las páginas web. Pero no es hasta mediados de la década de los noventa -en una etapa en que ya había dejado de ser un proyecto militar- cuando se da la verdadera explosión de Internet. Y a su alrededor todo lo que conocemos como *Tecnologías de la información y comunicación*.

El desarrollo de Internet ha significado que la información esté ahora en muchos sitios. Antes la información estaba concentrada, la transmitía la familia, los maestros, los libros. La escuela y la universidad eran los ámbitos que

concentraban el conocimiento. Hoy se han roto estas barreras y con Internet hay más acceso a la información. El principal problema es la calidad de esta información. También se ha agilizado el contacto entre personas con fines sociales y de negocios. No hace falta desplazarse para cerrar negocios en diferentes ciudades del mundo o para realizar transacciones en cualquier lugar con un sencillo clic. Muchos políticos tienen su blog o vídeos en YouTube, dejando claro que las TIC en cuarenta años, especialmente los últimos diez (2000-2010), han modificado muchos aspectos de la vida.

En parte, estas nuevas tecnologías son inmateriales, ya que la materia principal es la información; permiten la interconexión y la interactividad; son instantáneas; tienen elevados parámetros de imagen y sonido. Al mismo tiempo las nuevas tecnologías suponen la aparición de nuevos códigos y lenguajes, la especialización progresiva de los contenidos sobre la base de la cuota de pantalla (diferenciándose de la cultura de masas) y dando lugar a la realización de múltiples actividades en poco tiempo.

#### **4.3 LAS REDES SOCIALES Y SU ORIGEN**

El nacimiento de las redes sociales en Internet se remonta a los grupos de discusión (newsgroup) de la década de los ochenta, en los que sus miembros intercambiaban textos y ficheros informáticos sobre temas de interés común. Unos años después nacían las listas de correo y los chats, páginas en las que los usuarios podían intercambiar, en tiempo real, mensajes de texto con otros internautas. Durante los primeros años de la década de los noventa comenzaron a surgir comunidades virtuales, en 1995 se crea classmates.com, una plataforma cuyo objetivo era permitir a sus usuarios recuperar o mantener el contacto con antiguos compañeros de estudios y dos años más tarde nace la primera red social, SixDegrees.com.

A través de esta red social, los usuarios podían enviar mensajes a las personas con las que tenían relación en primer, segundo e incluso tercer grado y podían ver

la relación que sus amigos tenían con otros usuarios de esta red social. Sin embargo, el gran salto en el desarrollo y expansión de las redes sociales en Internet se produce a partir de 2003 cuando surgen las primeras webs que buscan que los internautas hablen entre ellos y se puedan conocer mejor, es entonces cuando nace MySpace.

El objetivo de estos espacios era trasladar a Internet la teoría de los seis grados de separación, según la cual es posible llegar a contactar con cualquier persona del mundo a través de un máximo de cinco contactos

#### **4.3.1 Otros estudios sobre el origen de las redes**

Los precursores de las redes sociales, a finales del siglo XIX incluyen a Emile Durkheim y a Ferdinand Tönnies. Tönnies argumentó que los grupos sociales pueden existir bien como medio para compartir valores y creencias (*gemeinschaft*), o bien como vínculos sociales formales e instrumentales (*gesellschaft*). Durkheim aportó una explicación no individualista al hecho social, argumentando que los fenómenos sociales surgen cuando los individuos que interactúan constituyen una realidad que ya no puede explicarse en términos de los atributos de los actores individuales. Hizo distinción entre una sociedad tradicional con "solidaridad mecánica" que prevalece si se minimizan las diferencias individuales; y una sociedad moderna con "solidaridad orgánica" que desarrolla cooperación entre individuos diferenciados con roles independientes.

Por su parte, Georg Simmel a comienzos del siglo XX, fue el primer estudioso que pensó directamente en términos de red social. Sus ensayos apuntan a la naturaleza del tamaño de la red sobre la interacción y a la probabilidad de interacción en redes ramificadas, de punto flojo, en lugar de en grupos.

Después de una pausa en las primeras décadas del siglo XX, surgieron tres tradiciones principales en las redes sociales. En la década de 1930, Jacob L. Moreno fue pionero en el registro sistemático y en el análisis de la interacción

social de pequeños grupos, en especial las aulas y grupos de trabajo (sociometría), mientras que un grupo de Harvard liderado por W. Lloyd Warner y Elton Mayo exploró las relaciones interpersonales en el trabajo. En 1940, en su discurso a los antropólogos británicos, A.R. Radcliffe-Brown instó al estudio sistemático de las redes. Sin embargo, tomó unos 15 años antes de esta convocatoria fuera seguida de forma sistemática.

El Análisis de redes sociales se desarrolló con los estudios de parentesco de Elizabeth Bort en Inglaterra entre los años 1950, y con los estudios de urbanización del grupo de antropólogos de la Universidad de Mánchester (acompañando a Max Gluckman y después a J. Clyde Mitchell) entre los años 1950 y 1960, investigando redes comunitarias en el sur de África, India y el Reino Unido. Al mismo tiempo, el antropólogo británico Nadal S.F Nadel codificó una teoría de la estructura social que influyó posteriormente en el análisis de redes.

Entre los años 1960 y 1970, un número creciente de académicos trabajaron en la combinación de diferentes temas y tradiciones. Un grupo fue el de Harrison White y sus estudiantes en el Departamento de Relaciones Sociales de la Universidad de Harvard: Iván Chase, Bonnie Erickson, HarrietFriedmann, Mark Granovetter, Nancy Howell, Joel Levine, Nicholas Mullins, John Padgett, Michael Schwartz y Barry Wellman. Otras personas importantes en este grupo inicial fueron Charles Tilly, quien se enfocó en redes en sociología política y movimientos sociales, y Stanley Milgram, quien desarrolló la tesis de los "seis grados de separación". Mark Granovetter y Barry Wellman están entre los antiguos estudiantes de White que han elaborado y popularizado el análisis de redes sociales.

#### **4.3.2 Que son las redes sociales**

Una red social es una forma de representar una estructura social, asignándole un grafo<sup>1</sup>, si dos elementos del conjunto de actores (tales como individuos u organizaciones) están relacionados de acuerdo a algún criterio (relación

---

<sup>1</sup>Un grafo es un conjunto de vértices y aristas o arcos. Cada arista es una línea o arco que unen dos vértices del grafo o un vértice a sí mismo.

profesional, amistad, parentesco, etc.) entonces se construye una línea que conecta los puntos de intersección (nodos) que representan a dichos elementos. El tipo de conexión representable en una red social es una relación diádica o lazo interpersonal, que se pueden interpretar como relaciones de amistad, parentesco, laborales, entre otros.

La investigación multidisciplinar ha mostrado que las redes sociales constituyen representaciones útiles en muchos niveles, desde las relaciones de parentesco hasta las relaciones de organizaciones a nivel estatal (se habla en este caso de redes políticas), desempeñando un papel crítico en la determinación de la agenda política y el grado en el cual los individuos o las organizaciones alcanzan sus objetivos o reciben influencias.

El análisis de redes sociales estudia esta estructura social aplicando la teoría de grafos e identificando las entidades como "nodos" o "vértices" y las relaciones como "enlaces" o "aristas". La estructura del grafo resultante es a menudo muy compleja. Como se ha dicho, En su forma más simple, una red social es un mapa de todos los lazos relevantes entre todos los nodos estudiados. Se habla en este caso de redes "socio céntricas" o "completas". Otra opción es identificar la red que envuelve a una persona (en los diferentes contextos sociales en los que interactúa); en este caso se habla de "red personal".

La red social también puede ser utilizada para medir el capital social (es decir, el valor que un individuo obtiene de los recursos accesibles a través de su red social). Estos conceptos se muestran, a menudo, en un diagrama donde los nodos son puntos y los lazos, líneas.

#### **4.3.3 Las redes sociales en la actualidad**

En 2014 la cantidad de 1.610 millones de personas en todo el mundo forman parte de una red social, según un estudio de eMarketer<sup>2</sup> cifra que supone un crecimiento

---

<sup>2</sup>eMarketer es una organización independiente [de investigación de mercado](#) la empresa que proporciona información y tendencias relacionadas con [el marketing digital](#) , [medios de comunicación](#) y el comercio.

del 14% con respecto al año anterior y que dan muestra del alcance de estas plataformas de comunicación. A este ritmo, los usuarios de redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, Reddit o Tumblr podrían alcanzar los 2.330 millones de personas en el 2017.

Existen innumerables redes sociales en Internet, redes de carácter general que conviven con plataformas especializadas que se clasifican en función del público al que se dirigen, de su temática, del área geográfica en la que interactúan los usuarios e incluso los objetivos que se persiguen a través de su uso.

De un modo genérico es posible establecer la siguiente tipología según su finalidad:

1. **Identidad.** Los usuarios de estas redes sociales buscan darse a conocer y destacar en determinados ámbitos, habitualmente vinculados a su carrera profesional.
2. **Contenido.** Este tipo de redes sociales permite el intercambio de contenidos elaborados por los propios usuarios y que pueden tener interés artístico o mercantil. Estas webs permiten publicar contenidos multimedia y opinar sobre negocios
3. **Relación.** Los usuarios que forman parte de estas redes sociales buscan enriquecer sus relaciones profesionales o personales. Giran en torno a las relaciones interpersonales que se usan para reforzar y enriquecer la comunicación entre su círculo de contactos.

### **Contexto mundial**

- Dos terceras partes de los habitantes del planeta visitaron una red social
- Dos de cada tres internautas son miembros de alguna red social

---

eMarketer, fundada en 1996, se encuentra en Nueva York, NY. Entre sus clientes se incluyen dos tercios de las compañías Fortune 500. suscriptores eMarketer abarcan 70 países.

- Brasil es el primer país en el uso de redes sociales
- Las redes sociales y los blogs consumen el 25% del tiempo de los usuarios de Internet
- La actividad de las redes sociales supera en un 2% al uso del email
- En el mundo se dedican 110.000 millones de minutos a navegar por las redes sociales
- El tiempo medio de navegación mensual es de 5 horas y media

### **Uso en el ámbito empresarial**

Permiten recuperar amigos del pasado, crear nuevas amistades, formar grupos de amigos en torno a temas de interés común, buscar información y favorecer el acceso a fuentes de conocimiento y el aprendizaje.

La web 2.0 ha introducido importantes cambios en las empresas que ya han descubierto la ventajas que las redes sociales aportan a sus negocios.

En el entorno empresarial las redes sociales permiten una comunicación inmediata con los clientes y ofrecen a las empresas la posibilidad de posicionar una marca, aumentar su notoriedad, fidelizar y captar nuevos clientes, o dar a conocer a la opinión pública y medios de comunicación diferentes informaciones acerca de la empresa.

El fenómeno de las redes sociales se ha trasladado con fuerza al ámbito laboral y actualmente se estima que más de 300.000 empresas de todo el mundo utiliza las redes sociales bien con fines comerciales o como herramienta de comunicación interna.

#### **4.3.4 Tipos de redes sociales**

Cada red social tiene sus propias características y finalidad. La primera distinción que debe establecerse es la que se da entre las redes sociales “generalistas” y las que tienen contenidos o características específicas.

Las redes de tipo generalista están abiertas a la población general, que busca relacionarse, intercambiar información y mantenerse en contacto con otras personas. Son las que mayor número de miembros reúnen. En estas redes, de tipo general, los usuarios pueden utilizar los instrumentos de comunicación que se les ofrece en función de los fines que cada uno tenga. Por ello cada usuario puede mantener unos objetivos y un tipo de relación muy distinto y los usuarios como colectivo puedan configurar los contenidos y las relaciones a su manera. Por ello la red tiene “una vida propia” que le puede conducir a adquirir características cambiantes.

Frente a ellas **las redes específicas** están definidas en función de unos objetivos (por ejemplo, profesionales o académicos), que de alguna forma condicionan y limitan las relaciones entre los usuarios. Pueden ser de profesionales, relacionadas con algún aspecto de la cultura o la política, o estar dirigidas a determinadas personas en razón de su situación o circunstancias: jóvenes, padres, salud (enfermedades), separados, propiciar relaciones de amistad o pareja, etc. A partir del análisis de propósito final de la redes y de su público objetivo, las diferencia en función de su especialización (horizontal y vertical) y su ámbito vital.

Las redes horizontales equivaldrían a las generalistas, y no estarían enfocadas a un grupo de personas o cuestión concreta, sino que en ellas cabría cualquier cosa: trabajo, ocio, amigos, familia, conquistas, deportes, literatura, etc. puede hablarse de todo y las relaciones pueden ser de lo más heterogéneas. Ejemplos de estas redes:

- ✓ Facebook.
- ✓ Tuenti.
- ✓ Hi5 o
- ✓ MySpace.

En las verticales existe una especialización entorno a un tema concreto y se intenta reunir a personas con un interés específico: Gen viajero (sobre viajes),

Cinema vip (sobre cultura audiovisual), Vitals (sobre salud) o Circle of Moms (para padres y madres que quieren hablar sobre sus hijos).

Otra distinción es la que se establece entre redes personales y profesionales. La clave de las redes personales es que el interés de quién participa en ellas es personal, es decir, no está buscando información o conociendo a nuevas personas para obtener un rendimiento a nivel profesional. En las redes profesionales los usuarios buscan un rendimiento relacionado con su trabajo: contactos para ventas, para obtener un nuevo puesto de trabajo, para obtener información específica. Sobre el sector en un territorio determinado, etc. Dentro de ellas las hay de contenido amplio, que no discriminan por sector (Linkedin) o dedicadas solamente a un sector específico, como “Serno”, dedicada a los médicos.

En cualquier caso, hay que indicar que, al margen de estas clasificaciones, en todas las redes sociales se produce una cierta “hibridación”. Este proceso viene dado por la propia actividad que desarrollan los usuarios, al margen del propósito de los que la han sido creadas. Las redes tienen su propia dinámica, a veces impredecible. Así, por ejemplo, en las redes generalistas como Facebook, es fácil que se desarrollen contactos o grupos profesionales, o relacionados con un problema de salud.

#### **4.3.5 Las redes sociales más usadas y sus características**

Existen redes de todo tipo, las hay artísticas, profesionales, musicales, de universidades, hay redes para cada tema, sin embargo, las redes más populares en los últimos años no responden a un tema específico. Son redes cuyo objetivo es reencontrarse con viejos amigos o conocer gente nueva.

Las redes sociales más visitadas por los jóvenes y con mayor crecimiento en los últimos años son Facebook, MySpace y Twitter. Por lo que se han seleccionado las redes sociales más relevantes actualmente para conocer sus características.

## ➤ FACEBOOK

Desde su nacimiento en 2004, Facebook ha pasado de ser una limitada red estudiantil de Harvard a la red social “generalista” de mayor implantación. Facebook sigue cautivando a los salvadoreños con un crecimiento de 221,440 usuarios en los últimos seis meses, el país subió un escalón en el ranking de naciones con acceso a la red y ahora se ubica en el número 73 de acuerdo al sitio de estadísticas Social Bakers. Según las estadísticas actuales, los salvadoreños con un perfil activo en la red más popular de planeta ascienden a 1 millón 257 mil 380. El 53% son hombres. De acuerdo al sitio de estadísticas la penetración de Facebook en el total de la población es de 20.78%, casi cuatro puntos arriba que hace tan solo medio año; mientras que de la población con acceso a Internet, la penetración es de 128.96%. Como en otras redes sociales, en Facebook un usuario puede agregar a cualquier persona que conozca y esté registrada, siempre que acepte su invitación. El diseño de Facebook, sus herramientas y sus buscadores invita al usuario a localizar antiguos amigos con quienes se perdió el contacto o descubrir amigos nuevos con los que intercambiar fotos o mensajes. Una de las utilidades que más desarrollo tiene actualmente son los grupos y páginas que reúnen personas con intereses comunes. En los grupos se pueden añadir fotos, vídeos, mensajes, etc. Las páginas, se crean con fines específicos y, a diferencia de los grupos, no contienen foros de discusión, puesto que son por así decirlo “unidireccionales” es decir, están encaminadas a informar o publicitar sobre marcas o personajes

## ➤ TUENTI

Es una red social virtual específicamente dirigida a la población joven y es usada preferentemente por los de menor edad. Los datos indican que a medida que van cumpliendo años, los jóvenes se “pasan” a Facebook. Sin embargo, también se señala que, dado que muchos usuarios se dan de alta cuando son adolescentes y continúan en ella según van cumpliendo años, la edad de sus miembros va aumentando progresivamente según pasa el tiempo. Los dueños de Tuenti la definen como “una plataforma social privada, a la que se accede únicamente por

invitación y que es usada cada día por millones de personas para comunicarse entre ellas y compartir información”. Señalan que en ella “puedes conectarte, y comunicarte con tus amigos, compañeros de trabajo y familia”.

Tuenti permite al usuario crear su propio perfil, subir fotos y vídeos y contactar con amigos. Ofrece posibilidades de crear eventos: Tuenti Sitios y Tuenti Páginas, etiquetar amigos en fotos, comentar sus estados, crear un espacio personal propio, participar en Tuenti Juegos, que son juegos dentro de la red social, etc. También ha incorporado Vídeo Chat, con el cual es posible chatear con amigos a través de la red social.

#### ➤ TWITTER

Es una red social con características propias. Su eslogan señala que es “la mejor manera de descubrir lo que está pasando en tu mundo”. Realmente se trata de un sitio web de mensajería tipo blog que permite a sus usuarios enviar y leer entradas de texto de 140 caracteres como máximo denominados tweets. El envío de estos mensajes se puede realizar tanto por el sitio web de Twitter, como vía SMS desde un teléfono móvil, desde programas de mensajería instantánea o incluso desde cualquier aplicación de terceros. Estos mensajes se van mostrando en la página de perfil del usuario, y también se envían de forma inmediata a otros usuarios que han elegido la opción de recibirlos. A estos usuarios se les puede restringir el envío de estos mensajes sólo a miembros de su círculo de amigos o permitir su acceso a todos los usuarios, que es la opción por omisión.

#### ➤ MYSPACE

MySpace es una web de interacción social constituida por perfiles personales de usuarios, que incluye redes de amigos, grupos, blogs, fotos, vídeos y música. También incluye una red interna de mensajería que permite a los usuarios comunicarse entre sí. Ofrece perfiles especiales para músicos y, de hecho, ha servido a los nuevos grupos musicales para darse a conocer, puesto que casi todos tienen un perfil en esta red que a menudo es más visitada que la propia

página oficial. También permite comunicarse con amigos o familiares y establecer nuevos contactos o relaciones. Su eslogan es “Millones de personas comparten lo que les gusta”, en el que va implícito el objetivo de la red.

#### ➤ Badoo

Es una red social orientada, en gran parte, para que sus usuarios encuentren nuevos amigos o parejas. Su eslogan así lo apunta: “Este es el mejor sitio para conocer gente nueva a tu alrededor. ¡Charla, liga, socialízate y diviértete!”. Dispone de diversos sistemas de búsqueda, incluidos por ubicación geográfica (del tipo "buscar usuarios de mi ciudad o que estén a 100 km de distancia") que muestra los objetivos de relación social de la red, incluido el propiciar estas relaciones fuera de Internet.

#### ➤ YouTube

El funcionamiento de YouTube es sencillo para que cualquier usuario de la Red pueda utilizarlo sin conocimientos técnicos. En esto se basa la web 2.0 y es la razón de su éxito, que de otra forma estaría limitado a usuarios con conocimientos más avanzados y por tanto, tendría un menor nivel de audiencia, exposición y/o participación.

Su reproductor en línea utiliza Adobe Flash o HTML para cargar su contenido. Este contenido aparece en forma de montajes de fotografías, cortes de televisión, vídeos musicales o clips de películas. También los blogs y video blogs aparecen en la plataforma para aumentar su difusión, al igual que las empresas añaden sus anuncios, vídeos corporativos y últimos anuncios para que la audiencia aumente y opine sobre lo que hace.

#### ➤ Instagram

Instagram es un programa o aplicación para compartir fotos con la que los usuarios pueden aplicar efectos fotográficos como filtros, marcos, colores retro y vintage, luego pueden compartir las fotografías en diferentes redes sociales como

Facebook, Twitter, Tumblr y Flickr. Una característica distintiva de la aplicación es que da una forma cuadrada y redondeada en las puntas a las fotografías en honor a la Kodak, Instamatic y las cámaras Polaroid, al contrario que la relación de aspecto que actualmente utilizan la mayoría de las cámaras de teléfonos móviles.

➤ SONICO

Es una red social en línea orientada principalmente al público latinoamericano. En ella los usuarios pueden buscar y agregar amigos, actualizar su perfil personal, administrar su privacidad, subir fotos y videos, organizar eventos, e interactuar con otra gente a través de mensajes privados, comentarios, marcas en las fotos, etc. Su eslogan es “Organiza tu vida online. Comparte y comunícate controlando tu privacidad.”

➤ SKYPE

Skype al contar con los servicios de voz, datos, fax, contestador automático, conferencia y video llamada, puede mantener comunicación sin costo y a bajo costo, entre usuarios de Skype, teléfonos móviles, teléfonos de red fija, fax, videoconferencias y obviamente texto, entre los usuarios en ambas direcciones. Comunicacionales. También, Skype permite el desvío de llamadas y mensajes de texto, lo cual significa que los usuarios del sistema con número telefónico Skype asignado, pueden recibir las llamadas o mensajes directamente en su computadora, o generar el desvío de estos a un teléfono móvil o bien de red fija, en el caso de llamadas.

#### **4.3.6 Utilidad y aplicaciones de las redes sociales**

Las posibilidades que ofrecen las redes sociales a sus usuarios son muy variadas. En una red social, es posible comunicarse con amigos y familiares que se encuentran lejos, hacer nuevos amigos, intercambiar información multimedia, fomentar relaciones de trabajo, presentar proyectos, darse a conocer social y profesionalmente, expresar o defender determinadas ideas o causas.

Lo más frecuente, sobre todo en los jóvenes es utilizarlas para estar en contacto con los amigos o establecer nuevas relaciones. En efecto, los distintos estudios señalan que los usuarios valoran, sobre todo, la importancia de poder compartir contenidos de forma inmediata con una gran cantidad de contactos, principalmente aquellos que se han conocido fuera del ámbito de las redes sociales (familia, amigos, conocidos), aunque, de forma secundaria, también utiliza las redes sociales online para conocer gente nueva. Independientemente de los problemas o retos que plantean las redes sociales, es evidente que se trata de un avance muy positivo en la comunicación humana, que abre todo un mundo de posibilidades que los ciudadanos y la sociedad deben aprovechar. El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Repercusión de las redes sociales de comunicación e interacción en el ciudadano/consumidor»<sup>3</sup>, así lo señala, recalcando los aspectos positivos asociados al desarrollo de las RSC y, en particular, su contribución a:

- La garantía y el ejercicio de la libertad de expresión en determinados contextos sociales y políticos.
- La creación y reunión de comunidades en línea.
- El (re)encuentro de amigos y familiares y la posibilidad de comunicarse entre sí
- La prevención de situaciones de riesgo para los menores y la posibilidad de que éstos pidan ayuda a través de las RSC.
- La promoción de bienes y servicios y el incremento del comercio electrónico.

Debemos tener en cuenta, que las aplicaciones de las redes sociales se están ampliando cada día. Por un lado, en todo lo referente a los temas de consumo (publicidad, comercio electrónico, intercambio de información entre consumidores). Pero esta ampliación se realiza en muchos otros campos. Sirva como ejemplo el mundo de la empresa, donde el desarrollo de las redes sociales entre los

---

<sup>3</sup>aprobado el 5 de Noviembre del 2009 (2010/C 128/12) Ver: [legislacion.derecho.com](http://legislacion.derecho.com) › [Legislación](#)

trabajadores está dejando de verse como un problema para considerarse una oportunidad. “Las empresas más avanzadas están convencidas de que integrar la tecnología de las redes sociales en su vida cotidiana facilita enormemente el trabajo y aumenta la productividad... reduce los costes de formación, alberga el conocimiento que existe en la compañía, un patrimonio que de otra manera corre el peligro de desperdigarse o perderse. Uno de los beneficios más obvios es la localización del experto en un tema dentro de una gran corporación... el conocimiento no se guarda, está ahí para ser compartido. Una persona hace un trabajo, lo publica y puede ser consultado por **1.000 empleados**".

#### **4.3.7 Ventajas y desventajas de las redes sociales en las empresas**

##### **➤ Mejoran la colaboración**

Las redes sociales pueden agilizar el trabajo colaborativo, especialmente en grandes empresas que tienen sedes en diferentes regiones o países, facilitando el intercambio de información entre departamentos y dentro de ellos, la gestión de proyectos transversales y la actualización permanente del conocimiento. Las redes sociales en el ámbito laboral también pueden evitar la pérdida de conocimiento cuando algún empleado no está en su puesto de trabajo o deja la compañía.

##### **➤ Facilitan la gestión del conocimiento**

En el ámbito interno, algunas empresas crean grupos privados, que funcionan a modo de intranet, para compartir información corporativa. Plataformas como Facebook, Twitter... permiten la creación de comunidades, tanto abiertas como privadas, sobre temas profesionales que pueden influir en la mejora competitiva de las organizaciones.

##### **➤ Refuerzan el compromiso de los empleados**

Las redes sociales pueden utilizarse para establecer y mejorar el diálogo con los empleados y reforzar la percepción de pertenencia a la empresa, promoviendo la fidelización y potenciando el sentido de pertenencia. Las redes sociales también

pueden ser de utilidad para dar voz a todos los miembros de la organización abriendo vías para la innovación, la mejora de los productos y su promoción.

➤ **Mejoran la comunicación con el cliente**

Las empresas también pueden utilizar las redes sociales para dar a conocer sus noticias y abrir canales de comunicación bidireccionales para comprender las preocupaciones de sus clientes y potenciales clientes. A través de las redes sociales, las empresas tratarán de interactuar con los usuarios, atender sus quejas y sugerencias. También pueden permitir promocionar productos y servicios, creando comunidades de seguidores a través de concursos o promociones.

➤ **Ofrecen nuevas vías de comunicación cuando no se puede recurrir a otros tipos de comunicación**

Las organizaciones, tanto privadas como públicas, recurren a las redes sociales para comunicarse en casos de emergencia, tratando de mantener informados, en tiempo real, a sus clientes.

➤ **Ayudan en la selección de recursos humanos**

Las redes sociales también pueden ser útiles para realizar contactos empresariales y reclutar a futuros trabajadores. El reclutamiento 2.0 permitirá acceder a un número elevado de potenciales candidatos, de un modo más rápido y a un coste menor.

#### **4.3.8 Algunos riesgos o desventajas del uso de las redes sociales**

➤ **Aumentan la vulnerabilidad de la seguridad de la información**

La infección por códigos maliciosos, robo o secuestro de marca, falta de control en los contenidos publicados, ausencia de una política interna de uso de las redes sociales y la escasa educación en el uso de estas herramientas pueden poner en riesgo la seguridad de la información corporativa de las organizaciones.

➤ **Riesgos para la confidencialidad de la información**

Usuarios publicando situaciones laborales, problemas con compañeros o jefes, información de clientes, temáticas de reuniones, trabajos o proyectos y otros datos críticos de la empresa pueden afectar a la confidencialidad e integridad de la información.

➤ **Puede dañar la reputación de la empresa**

La publicación de comentarios negativos sobre una marca o la distribución de material ilegítimo de una compañía pueden repercutir en su imagen y reputación, acarreando importantes costes económicos.

#### **4.3.9 El desempeño laboral y las redes sociales**

Para la administración, el adecuado manejo de los recursos de una empresa y su funcionamiento es indispensable y fundamental el talento humano, por lo que es imprescindible que el mismo posea la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

Ahora bien, el trabajador para lograr los objetivos y las metas que se propone alcanzar no actúa aisladamente, debe relacionarse con el resto de los individuos que integran su entorno organizacional, de tal manera de lograr su adaptación al medio en el que se desenvuelven. En este orden de ideas, las empresas pueden influir en la vida diaria del personal para su desempeño, así como la calidad y sistema de vida de un individuo, en sus valores y costumbres que le permiten satisfacer sus necesidades sociales, psicológicas, laborales y económicas. Bittel, (2000), plantea que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

En este contexto, cuando el desempeño del trabajador llega a alcanzar un bajo nivel, quiere decir que algunos de los factores que en él inciden (motivación, habilidades, destrezas, actitudes, relación organizacional, entre otros) están fallando y en consecuencia, en una empresa de servicios, por ejemplo, puede afectar la calidad de servicio y por ende, la productividad de la organización.

En cuanto al desempeño laboral y las redes sociales, por un lado están las personas que dicen que el acceso completo a las redes sociales durante el horario laboral es una pérdida de tiempo. Por otro lado están los que dicen que mirar fotos de gatitos en internet los hace más productivos y los motiva. Quizás debe haber un punto intermedio: las redes sociales pueden ser una distracción pero no tiene por qué ser tan dramático.

Al final del día, depende de la persona que esté detrás de la pantalla. Si tenemos un empleado que pasa todas las horas del día mirando nimiedades en Facebook, lo hará con otras cosas si se lo bloqueamos. Porque básicamente no tiene ganas de estar ahí. Un empleado que revisa esporádicamente Facebook o Twitter, y al mismo tiempo cumple con todas sus tareas, es un empleado motivado con trabajo.

#### **4.4 BLOQUEO DE LAS REDES SOCIALES EN EL ESPACIO LABORAL**

Las empresas se encuentran siempre ante el debate, de si deben permitir el uso de redes sociales a sus empleados o no en horas de trabajo. Mientras algunos consideran que puede afectar a la productividad, otras las ven como una forma de mejorar la comunicación interna, y por tanto, la satisfacción de los empleados y de los clientes con los procesos que esta desarrolla.

Pero incluso algunas empresas han llegado a espiar sus trabajadores a través de ellas. Esta sería la forma más corrupta de aprovechar el potencial de las redes sociales, que no debería verse como una herramienta de control, sino únicamente de conocimiento a nivel de inquietudes o intereses, pero nunca a través de detalles de la vida personal que no tienen por qué trascender al ámbito laboral o educativo.

#### **4.4.1 Medidas de regulación de redes sociales en el ambiente laboral**

Uno de los grandes males que aqueja a la vida laboral está relacionado con el bloqueo de páginas. Muchas veces, el departamento de Comunicaciones de la institución bloquea determinado contenido para que los empleados no puedan accederlo. Así que durante horas laborales, no hay acceso a Facebook, streaming de música o videos, y muchas cosas más. Algunas de estas decisiones son consideradas arbitrarias por parte de los empleados, así que el bloqueo de contenidos durante horario laboral es un tema delicado. ¿Debe suceder, o se debe tener acceso libre a la web en el horario de trabajo?

Primero se debe tomar en cuenta de qué es lo que tiene sentido a la hora de imponer restricciones. Debido a que muchas veces las compañías bloquean sitios de forma arbitraria, pero no siempre es el caso. Aquí algunos ejemplos:

Servicios de streaming: cuando se comparte una red con otras personas, se esta también compartiendo el ancho de banda. Esto es significativo porque si consumimos muchos recursos con el streaming, estaremos perjudicando a nuestros compañeros de trabajo.

Contenido inapropiado: El contenido inapropiado tiene justos motivos para ser bloqueado.

Sitios de juegos online: otro gran problema está en los juegos online. Varios sitios ofrecen juegos para perder el tiempo. Además de consumir recursos, también distraen al personal.

Ahora bien, los bloqueos no siempre se realizan con criterio. A veces simplemente se toman direcciones en masa y se las bloquean simplemente por alguna sospecha, o porque parece ser la decisión adecuada. Algunos ejemplos de sitios que se bloquean sin sentido:

Sitios de noticias.

Sitios de deportes.

Páginas personales: como por ejemplo el portfolio online de un diseñador.

Dentro de la institución Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA) se utiliza una medida regulatoria específica para bloquear el acceso a páginas de entretenimiento y específicamente de redes sociales, la cual consiste en un filtro que es controlado por el departamento de informática. Es importante mencionar también que dentro de la institución no existe ningún reglamento respecto a lo que es permitido o no en este tema.

#### **4.4.2 Razones para no bloquear las redes sociales en el trabajo**

Muchas empresas están totalmente convencidas de que al permitir a sus empleados el acceso a redes sociales como Facebook o Twitter estarían dando manga ancha para que pudieran hacer cualquier cosa que no sea lo que realmente deben realizar. Teniendo en cuenta esto, optan por bloquear el chat y no permitir la recepción ni el envío de mensajes a través de twitter u otras redes sociales, todo ello para asegurarse de que sus empleados están utilizando su tiempo en lo que realmente deben hacer, empleando el tiempo en las actividades por las que se les paga. No obstante, este enfoque no parece ser aceptado de grata forma por los empleados. Existen muchas razones por las que bloquear o limitar el uso del internet a los empleados puede llegar a ser contraproducente para la empresa, algunas de estas son:

#### **Reputación**

Su reputación lo es todo en el mundo de los negocios. Y en esta sociedad donde las notificaciones son instantáneas, su reputación puede verse por los suelos a la velocidad en la que un empleado descontento comience a hablar mal de usted. Evidentemente, esto no significa que deba atender todas las peticiones de sus empleados, pero es bien cierto que dándoles pequeños caprichos (como puede ser el acceso a las redes sociales), está contribuyendo en el mantenimiento de una sana reputación.

## **Comunicación**

La comunicación – ya sea interna o externa – es una de las mayores y más importantes claves del éxito empresarial. Es sabido también que, hoy en día, uno de los medios de comunicación más rápidos y versátiles es una red social. De hecho, se trata de la forma de comunicación más inmediata que se pueda encontrar en la actualidad. Sus empleados podrían comunicarse con el mundo exterior, donde muchas de las personas que habitan allí son consumidores y posibles clientes de la empresa.

## **Publicidad**

¿Existe la publicidad gratuita? En efecto. En este sentido, las redes sociales aportan a las empresas algo que podría considerarse como una bendición: Publicidad gratuita. Es una oportunidad que no debería dejar escapar, está en sus manos subirse a este tren. Y subiéndose a bordo temprano muestra al público objetivo que la empresa es ágil y que se adapta a los cambios del entorno. Permitiendo a sus empleados el acceso y la utilización de las redes sociales también muestra que se preocupa por ellos y por su satisfacción. Todo esto hace que para muchos las redes sociales sean una publicidad con un poder a tener muy en cuenta.

## **Colaboración**

Las redes sociales no sólo facilitan la colaboración interna, sino que también permite a los usuarios colaborar con el entorno que los rodea. Es muy habitual que cuando alguien tiene algún tipo de problema o pregunta sin resolver acuda a sus seguidores en Twitter o Facebook para conseguir un diluvio de respuestas. Es gratis y es rápido.

## **La investigación social**

Su empresa necesita estar al tanto de todo lo que ocurre en la sociedad, ya que vivimos en un entorno cambiante donde debemos adaptarnos a los grandes cambios que puedan darse. Esto se puede conseguir permitiendo a sus

empleados el acceso a las redes sociales. De hecho, usted podría tener acceso instantáneo a lo que se considera la opinión pública. Esta es otra manera (gratuita también) de expandir el alcance de su empresa.

### **Desarrollo de habilidades**

Su empresa y sus empleados necesitan saber cómo utilizar las redes sociales con eficacia. ¿Por qué? Debido a que las redes sociales están introduciéndose cada vez más en la sociedad, cobrando una cada vez mayor importancia en nuestra vida social. Es seguro que en algún momento los empleados verán la oportunidad de usar las redes sociales para promocionar y vender el producto o servicio de su empresa. ¿Quiere que su empresa y sus empleados se encuentren a la vanguardia de esta tendencia? Pues no lo piense más, si permite a sus trabajadores usar las redes sociales a diario ahora, se asegurará de que en el futuro sean conocedores de los medios de comunicación social, sin necesidad de ningún tipo de formación.

### **Transparencia**

La transparencia es muy importante. Lo hemos podido ver en el mundo de la empresa y del gobierno. Permitir a sus empleados participar en las redes sociales muestra al círculo social de sus empleados que usted está tomándose en serio la retención de los empleados, su motivación y su felicidad. Y eso importa a la sociedad y los consumidores. Sin embargo, si ven que una empresa hace todo lo posible por silenciar a sus, habrá una reacción desagradable. En definitiva, la transparencia contribuye a aumentar la lealtad y fidelidad de los clientes, así como la confianza de los mismos hacia la empresa dentro de la sociedad.

### **Relaciones Públicas**

El bloqueo de los medios de comunicación social puede desembocar en malas relaciones públicas por parte de la empresa. Los efectos del bloqueo de los medios sociales tienen un efecto negativo para el público objetivo, de forma rápida además. Y aunque usted pueda pensar lo contrario, esto puede convertirse de

forma rápida en una bola de nieve que supondrá una pesadilla a las relaciones públicas de la empresa.

## **Motivación**

En los años 90, la gente ansiaba trabajar para empresas consideradas como interesantes o atractivas. Y es cuando los empleados realmente disfrutan trabajando cuando presentan una mayor productividad. La motivación es un aspecto muy importante en el mundo de los negocios, pero pocos directivos y gerentes parecen llegar a entenderlo del todo. La baja moral entre los trabajadores genera rebeldía, lo cual a su vez genera deslealtad.

Mucho se conoce sobre motivación laboral, pero es importante revisar acerca de como se involucra ésta en el tema de las redes sociales, para ello es debemos contextualizarnos primeramente en el ámbito de la satisfacción laboral, lo cual nos llevará hacia la motivación.

## **4.5 SATISFACCIÓN LABORAL**

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Estas expectativas, por otra parte, se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. Si una persona nota o cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral desciende, al igual que si considera que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones.

A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el

trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria.

#### **4.5.1 Relación entre motivación y satisfacción**

La motivación es un factor preponderante para la productividad y la satisfacción laboral. Es importante que los psicólogos laborales enseñen a los niveles gerenciales la importancia de adoptar procedimientos que permitan a los empleados desarrollar una motivación intrínseca en sus labores, de manera tal de lograr una mayor satisfacción de los empleados, mayor autoeficacia y disminuir la necesidad de motivadores extrínsecos, como incentivos monetarios o supervisión punitiva, que generan gastos extras a la empresa.

No se puede lograr un aumento seguro de la motivación, y por ende el desempeño por acción de un mayor esfuerzo, sólo en función del aumento de recompensas extrínsecas (salario). Se debe considerar que si bien el modelo de Porter y Lawler plantea que son las recompensas los determinantes de la satisfacción y el lazo de esta última y la motivación, no se debe entenderlas en el sentido reduccionista y conductista, sino que en un sentido amplio y haciendo un mayor énfasis en los aspectos intrínsecos como lo son la posición social, el sentimiento de capacidad y ser útil, autorrealización, etc.

Es importante señalar que la relación que se da entre las dos variables estudiadas y presentadas se da, mas que nada, en un sentido, ya que la satisfacción actúa como retroalimentación directa del desempeño y de las variables psicosociales que la determinan, siendo uno de los factores mas influyentes en la motivación que presente la persona hacia el trabajo remunerado, llegando incluso a ser el factor necesario y suficiente en una conducta laboral determinada. La relación de la motivación como causa de la satisfacción no es directa, como se da en la dirección contraria, sino que esta mediada por el desempeño.

Además, la satisfacción posee otros determinantes importantes como son las recompensas y las expectativas que tienen las personas en relación a ellas. Es

también relevante destacar que dentro de la dinámica existente entre motivación y satisfacción laboral, participan y juegan un rol primordial los procesos psicológicos internos en las personas involucradas. Algunos de estos son las expectativas y las creencias de los individuos; por lo tanto, la persona tiene un papel activo dentro de este proceso y no es sólo un ente pasivo a merced de las estrategias de los empleadores, como hacen ver algunos modelos teóricos de antiguo cuño.

En conclusión, se puede decir que el psicólogo tiene una labor de gran importancia, pudiendo aportar mucho al ambiente laboral mejorándolo en diversos aspectos y centrándose de manera específica y especial en mejorar dos de los más importantes componentes de la actividad remunerada como son la motivación y la satisfacción laboral; y, a través de esto, influir en amplias facetas de la vida de la persona contribuyendo a la felicidad y al bienestar general de los trabajadores.

#### **4.6 QUE ES LA MOTIVACION**

La palabra motivación deriva del latín "motivos" o "motos", que significa «causa del movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Otros autores definen la motivación como "la raíz dinámica del comportamiento, es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción". La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

##### **4.6.1 Que es la motivación según la psicología**

En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con «voluntad» e «interés».

Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta. Todas aportan, desde diferentes

perspectivas, conceptos clarificadores que explican cómo se origina (para obtener éxito, culminar una expectativa, satisfacer un deseo) para comprender mejor la motivación humana.

Una teoría que describe la motivación de una manera integral es la aportada por Abraham Maslow<sup>4</sup>, el cual jerarquizó los motivos que todo ser humano tiene o podría tener dependiendo de su situación personal.

Según Maslow un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel. La teoría está representada a través de la siguiente pirámide:



En esta pirámide, Maslow ubica en el tercer nivel ascendente a las necesidades sociales o de afiliación, y deja en evidencia la importancia que estas representan para el crecimiento motivacional del ser humano, entendiéndose por necesidades sociales o de afiliación las relacionadas con nuestra naturaleza social:

- Función de relación (amistad).
- Aceptación social.

Estas se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre éstas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Éstas se forman a partir del esquema social.

Es posible entonces afirmar que la persistencia del ser humano hacia el uso de la tecnología, de la computadora o más específicamente, al uso de las redes sociales esta movida por una necesidad inherente a este, una necesidad de tipo

---

<sup>4</sup> psicólogo Estadounidense nacido en 1908, desarrollo una interesante teoría de la Motivación en los seres humanos, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de "La Pirámide de Maslow".

social que debe ser satisfecha, y que de no ser así, puede provocar un decrecimiento en la motivación de la persona que puede llegar a lacerar su autoestima.

#### **4.6.2 Variables motivacionales**

Documentadas por primera vez por E. Duffy en 1930, se definen las variables motivacionales como las duales índoles energéticas y direccionales con frecuencia unidas en una sola.

Se distinguen tres categorías, que son las siguientes:

- Variables energéticas: Su función consiste en activar la conducta.
- Variables direccionales: Regulan y orientan la actividad.
- Variables mixtas (o vectoriales): que incluyen simultáneamente las dos anteriores y crean un doble efecto de intensidad y dirección sobre la conducta

#### **4.6.3 Causas de la motivación**

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

- En primer lugar figuran los motivos racionales y los emocionales.
- Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.
- Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse.

La programación neurolingüística sostiene por el contrario que no existe una manera de motivar al personal de toda una empresa, sino que los objetivos deben ser ajustados a cada grupo o persona de acuerdo con sus características.

#### **4.6.4 Factores extrínsecos e intrínsecos que afectan en la motivación**

La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa de ciertos factores.

### **Factores extrínsecos pueden ser:**

- El dinero
- El tiempo de trabajo
- Viajes
- Automóviles
- Cenas
- Bienes materiales

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo; sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le dé la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida, mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

### **Existen tres factores intrínsecos importantes**

1. Autonomía: el impulso que dirige nuestras vidas, libertad para tener control sobre lo que hacemos.
2. Maestría: el deseo de ser mejor en algo que realmente importa.
3. Propósito: la intención de hacer lo que hacemos por servicio a algo más grande que nosotros mismos.

### **Motivación intrínseca y teoría de los 16 deseos básicos**

A partir de un estudio en el que participaron más de 6000 personas Steven Reiss<sup>5</sup> propuso una teoría que encuentra 16 deseos básicos que guiarían prácticamente todos los comportamientos humanos.

---

<sup>5</sup>Steven Reiss obtuvo una licenciatura AB de DartmouthCollege en 1964 y fue uno de los 16 miembros de su clase elegidos SeniorFellow.Obtuvo un doctoradotítulo de la Universidad de Yale en 1972 el estudio de la

Los 16 deseos básicos que motivan nuestras acciones y definen nuestra personalidad son:

1. Aceptación, la necesidad de sentirse aprobado.
2. Curiosidad, la necesidad de aprender.
3. Comer, la necesidad de alimentarse.
4. Familia, la necesidad de tener hijos.
5. Honor, la necesidad de ser leal a los valores tradicionales de nuestro grupo étnico o clan.
6. Idealismo, la necesidad de buscar justicia social.
7. Independencia, la necesidad de asegurar la individualidad.
8. Orden, la necesidad de tener un ambiente organizado y estable.
9. Actividad física, la necesidad de hacer ejercicio.
10. Poder, la necesidad de influenciar.
11. Romance, la necesidad sexual.
12. Ahorrar, la necesidad de guardar.
13. Contacto social, la necesidad de tener amigos.
14. Posición social, la necesidad de destacar socialmente.
15. Tranquilidad, la necesidad de sentirse seguro.
16. Venganza, la necesidad de obtener un desquite

#### **4.6.5 La falta de motivación**

Un término opuesto a motivación es desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.

Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse.

Para RennyYagosessky, (Dr. en Psicología, Conferencista y Escritor) la desmotivación es un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos limitantes y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias negativas, propias o ajenas, y una auto-percepción de incapacidad para generar los resultados deseados.

Desde su punto de vista, la desmotivación puede resultar claramente nociva si se convierte en una tendencia recurrente o estable, pues tiende a afectar la salud, a limitar la capacidad de vinculación y a desfavorecer la productividad por cuanto afecta la confianza en uno mismo, el flujo de la creatividad, la capacidad de tomar riesgos y la fuerza de voluntad.

#### **4.6.6 Que es la motivación laboral**

El deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores.

Para la Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento.

La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana. Como indica Rodríguez, D. (2004)

Según lo anteriormente dicho, el problema de la motivación no es sólo el Incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

#### **4.6.7 Prácticas para mejorar la motivación laboral de los empleados**

La forma de llevar a cabo las teorías sobre la motivación es a través de estrategias y prácticas. Cada organización pondrá en marcha las que más se adecúen a su forma de trabajar y a sus empleados.

Para empezar, una buena manera de buscar esa motivación es fijar una estrategia. Las estrategias son acciones que se llevan a cabo con el fin de alcanzar determinados objetivos, pero que presentan cierto grado de dificultad en su formulación y ejecución, es decir, son acciones que al momento de formularlas, requieren de cierto análisis; y que al momento de ejecutarlas, requieren de cierto esfuerzo. Una estrategia que les guíe en el camino de la consecución de un fin establecido.

En el tema de las redes sociales es preciso buscar estrategias de regulación en las que ambos lados se beneficien, así el empleador podrá asegurarse que el rendimiento y la producción en su empresa no disminuirá y los empleados podrán tener la autonomía y el criterio necesario para decidir cuándo y cómo utilizar las redes sociales. Sin embargo para llegar hasta la consecución de estos fines se requiere analizar estrategias desde todos los ángulos posibles y mantener un esfuerzo constante de todas las partes para su ejecución, esto implica invertir tiempo, trabajo intelectual y probablemente tenga costos económicos, por lo cual en muchas instituciones la alternativa más viable es tomar medidas concretas y tajantes respecto a este tema sin tomar en cuenta las implicaciones psicológicas

que esto pueda generar en los empleados y lo que pueda deteriorar la relación empleado/jefe.

### **Recomendaciones a la hora de establecer una estrategia:**

- Análisis del estado actual de la empresa.
- Planteamiento de nuevos objetivos y nuevas prácticas motivadoras que respondan a estos objetivos.
- Establecimiento de métodos de control para poder rectificar a tiempo si la estrategia no cumple los objetivos marcados.
- A parte de estas recomendaciones, es necesario contar con una serie de incentivos para favorecer la motivación en el trabajo.

Existen dos tipos de incentivos, los incentivos extrínsecos, como la recompensa, la seguridad y los intrínsecos, como la relación entre los trabajadores.

### **Factor extrínseco e intrínseco en la motivación laboral**

- La Motivación extrínseca: aparece cuando lo que atrae al individuo no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada (por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa) Los incentivos extrínsecos más importantes son:
  - La recompensa laboral “homo economicus”.
  - Este tipo de motivaciones deben adecuarse a los siguientes principios:
    - El salario tiene que recompensar suficientemente el esfuerzo extra que el empleado hace.
    - La retribución económica debe ser percibida como consecuencia directa de la actividad realizada.
    - Además la retribución tiene que ser retribuida equitativa y proporcional a la labor realizada por el resto de trabajadores.
    - La seguridad La mejora de la formación y de capacitación La promoción vertical y horizontal La competición Las condiciones de trabajo Interrupciones y cambios de tarea.

## **Incentivos intrínsecos**

La motivación intrínseca se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin que nadie de manera obvia le de algún incentivo externo. Un hobby es un ejemplo típico, así como la sensación de placer, la auto superación o la sensación de éxito. Son más difíciles de aplicar incluso que los anteriores, porque son personales y subjetivos, como que el trabajador se sienta realizado con las tareas que desempeña y se sienta identificado y a gusto con las personas que trabaja.

Un trabajo interesante y enriquecedor así como un producto de calidad disminuye el absentismo laboral y aumenta la responsabilidad que asume el trabajador. Una alta implicación de la persona en el trabajo trae como consecuencia un aumento de la productividad y calidad del producto final.

Hay que evitar que en los trabajos se genere un sentimiento de frustración, que surge como consecuencia de la falta de poder o decisión en el proceso, de la poca importancia del individuo dentro del proceso.

### **4.6.8 La automotivación**

Más que en nuevos métodos, las teorías auto motivadoras inciden en favorecer diferentes situaciones que hagan que el empleado se sienta más motivado y comprometido con su trabajo.

- El incremento de la confianza depositada en los trabajadores. Cada individuo es capaz de desempeñar su trabajo eficazmente, comprometiéndose e implicándose en el proceso productivo. Esto supone ofrecerles participación y compartir las labores de dirección y planificación. Por el contrario la desconfianza de los mandos conllevan a que los trabajadores se sitúen en actividades pasivas, donde sólo realizan lo que se les manda, sin que recaiga responsabilidad alguna sobre ellos.
- La promoción lateral de los empleados. El trabajador se puede promocionar dentro del mismo puesto de trabajo. Estos trabajadores deben

ser capaces de adaptarse a las nuevas necesidades que se requieran: formarse en nuevas tecnologías, ocupar diferentes funciones dentro del mismo escalón jerárquico, enriqueciéndose personalmente con nuevos conocimientos, sustituir a compañeros o a los jefes en situaciones concretas, tomar decisiones dentro del campo de acción que les compete, etc.

- El redimensionamiento de la empresa en pequeños núcleos de negocio. En las grandes empresas, los recursos para motivar se difuminan, sobre todo porque no es posible establecer un trato personal mando-trabajador. Viendo la eficacia de la pequeña y mediana empresa, la gran empresa intenta dividir su organización en pequeños núcleos de negocio o actividad. Es un proceso lento y difícil.
- La creación de grupos auto gestionados. El fundamento para la creación de estos grupos está en la confianza en la capacidad de los trabajadores para resolver los problemas y nuevas situaciones que se les presenten. Intentan generar una mayor actividad al delegar poder y autoridad en los empleados, que deben actuar como si el trabajo fuera suyo.
- La importancia de la automotivación y el compromiso. Las prácticas laborales han considerado al trabajador como un elemento pasivo, receptor de la motivación. Podemos adoptar otro planteamiento más activo y exigente que nos puede ayudar a realizarnos en el trabajo y a sacar mucho más provecho a la actividad que desempeñamos, la automotivación, que requiere que nos involucremos en el trabajo y un amplio grado de compromiso.

#### **4.6.9 La motivación y las redes sociales**

Los entornos de colaboración digitales han demostrado que las personas pueden trabajar de manera colaborativa y tener un desempeño por encima de lo esperado sin necesidad de incentivos externos (dinero, reconocimiento o estatus). Uno de los ejemplos más conocidos sería Wikipedia, donde las personas interaccionan desinteresadamente para crear y compartir conocimiento de manera colaborativa.

Según estudios las personas tienen una motivación tan alta cuando participan desinteresadamente en los entornos 2.0

***¿Qué nos enseñan las redes sociales sobre la motivación, y cómo podemos aplicarlo en nuestra Red Social Corporativa para disparar la motivación de nuestros colaboradores?***

El experto en Redes Sociales Clay Shirky describe en su libro Excedente cognitivo los principales motivadores que explican el éxito de estas redes, y por qué las personas participan apasionadamente en ellas incluso cuando no reciben a cambio ninguno de los incentivos tradicionales. El éxito de las Redes Sociales se debe a que permiten:

- **Entusiasmarse con aquello que le apasiona a uno**, en vez de tener que hacer cosas que han decidido otros.
- **Interaccionar con otras personas**, en vez de trabajar individualmente de manera aislada.
- **Aprender continuamente conocimiento significativo y relevante para el usuario**, en vez de adquirir conocimientos teóricos en abstracto, desligados de sus necesidades reales.
- **Recibir feedback inmediato por parte de los otros usuarios de la red**, en vez de recibir información difusa sobre el desempeño propio.
- **Crear contenido de manera activa**, en vez de ser mero consumidor pasivo de información.
- **Sentirse parte de una comunidad**, en vez de ser parte de una mera suma de personas.

Por tanto, para generar entusiasmo y niveles de motivación que permitan un desempeño por encima de lo esperado, hay que dejar que las personas tomen decisiones sobre su propio trabajo, puedan orientarse hacia aquellas áreas que más les interesa y puedan interaccionar, compartir y colaborar con otras personas que comparten los mismos intereses, formando una comunidad de interés.

Resumiendo todo esto en una sola frase, para tener a los colaboradores más motivados del mundo hay que empoderarlos, es decir, en la medida de lo posible y dentro de unos límites claros pero flexibles, hay que dejar un espacio para la participación activa, la decisión, la interacción social y el interés genuino dentro de la organización.

## CAPITULO V

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

#### 5.1 Tipo de investigación

**La investigación es de carácter investigativo-diagnóstico**, orientado a conocer e indagar acerca de “La regulación de las redes sociales en espacios laborales y su efecto en la motivación de los/as empleados/as para desempeñarse en su puesto de trabajo”. El estudio racional de ambas variables permitió evidenciar los factores inmersos en la problemática para la elaboración posterior de un programa de capacitación con orientación psicoterapéutica dirigido a empleados/as.

Para el desarrollo de la investigación se contó con la participación de la institución pública “Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA)”.

#### 5.2 Sujetos

La muestra esta conformada por 45 sujetos, divididos en dos grupos, el primero consta de 38 empleados/as de las diferentes áreas a quienes se aplico el cuestionario, y el segundo se conforma de 7 jefes o autoridades del Fondo Solidario para la Familia (FOSOFAMILIA) a quienes se les aplico la entrevista.

#### 5.3 Métodos y técnicas

##### 5.3.1 Observación

Consiste en examinar directamente algún hecho o fenómeno según se presenta espontánea y naturalmente, teniendo un propósito expreso conforme a un plan determinado y recopilando los datos en una forma sistemática. Se centra en apreciar, ver, analizar un objeto, un sujeto o una situación determinada.

Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar. Es indirecta cuando el investigador entra en conocimiento del hecho o fenómeno observando a través de las

observaciones realizadas anteriormente por otra persona. Tal ocurre cuando nos valemos de libros, revistas, informes, grabaciones, fotografías, etc., relacionadas con lo que estamos investigando, los cuales han sido conseguidos o elaborados por personas que observaron antes lo mismo que nosotros.

### **5.3.2 Recolección de datos secundarios**

Como técnica se reconocen todas las revisiones bibliográficas, datos levantados, por otros investigadores, otras investigaciones realizadas en otros espacios, entrevistas a personas que conocen el espacio de estudio, etc.

### **5.3.3 Entrevista**

Según la tipología de la investigación y su naturaleza, existen modalidades de entrevistas según los objetivos. Considerando la continuidad y la polaridad de estructuras formales e informales podemos citar las entrevistas estructuradas, donde hay preguntas preestablecidas, limitadas a respuestas según el protocolo. La entrevista estructurada abierta, permite al entrevistado expresarse con su propio vocabulario en forma libre. La entrevista estructurada no presecuencializada, altera la secuencia de las preguntas, según la dinámica que se establezca según el momento o escenario presentado. La entrevista no estructurada o informal, busca seguir en forma flexible un esquema y se hacen preguntas no prefijadas, sino que se adaptan a las necesidades de la investigación propiamente dicha.

La entrevista estructurada o dirigida se emplea cuando no existe suficiente material informativo sobre ciertos aspectos que interesa investigar, o cuando la información no puede conseguirse a través de otras técnicas. Para realizar la entrevista estructurada es necesario contar con una guía de entrevista. Ésta puede contener preguntas abiertas o temas a tratar, los cuales se derivan de los indicadores que deseen explorarse.

### **5.3.4 Cuestionario**

El Cuestionario es un instrumento que se utiliza en el desarrollo de una investigación en diferentes campos. Es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. No obstante, su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo. Elaborar un Cuestionario válido implica controlar una serie de variables. El Cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve". En su construcción pueden considerarse preguntas cerradas, abiertas o mixtas.

## **5.4 Instrumentos**

### **5.4.1 Entrevista semi-estructurada dirigida a jefes: (ver anexo I)**

Contiene los temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista de investigación. Es simplemente una conversación con un propósito específico. En este caso se elaboró una entrevista dirigida a 7 jefes/as de la institución, la cual tenía como objetivo identificar las principales medidas que utilizan las autoridades de FOSOFAMILIA para regular el uso de las redes sociales a sus empleados/as, su contenido es de 12 preguntas abiertas y específicas para este fin.

### **5.4.2 Cuestionario dirigido a empleados/as: (ver anexo II)**

El segundo instrumento es un cuestionario, el cual se aplicó dirigido a 38 empleados/as de la institución, en calidad de subalternos, tenía como objetivo recolectar información sobre el uso de las redes sociales y los efectos que se producen en la motivación del/a empleado/a del Fondo Solidario para la Familia. El instrumento está compuesto por 3 bloques de preguntas, la primera se trata de un área general, y cuenta con 11 preguntas cerradas, (con las opciones de respuesta SI – NO - A VECES) a través de las cuales se indagó sobre la pertenencia o no a una red social, así mismo, el tiempo que se invierte en ellas, la frecuencia con que se utilizan, entre otras.

El segundo bloque comprende el área técnica, está compuesta por 9 preguntas cerradas, (con las opciones de respuesta SI- NO- A VECES) a través de las

cuales se identificaron aspectos relacionados con la institución y las medidas utilizadas para regular el uso del internet.

El tercer bloque de 8 preguntas cerradas contiene el área motivacional, la cual está relacionada con la cognición, recoge un sentir y pensar del empleado/a y comprende propiamente los aspectos relacionados a la motivación. Las categorías utilizadas van desde muy satisfecho hasta muy insatisfecho.

## **5.5 Recursos**

### **5.5.1 Humanos**

- Docente asesor del trabajo de grado.
- Coordinador general de procesos de grado
- Docentes del departamento de Psicología (encargados de validar los instrumentos)
- Equipo investigador
- 7 autoridades del Fondo Solidario para la Familia
- 38 empleados/as de las diferentes áreas de la institución.

### **5.5.2 Materiales**

- Computadora
- Impresora
- Lapiceros
- Escritorios y sillas
- Internet
- Resmas de papel bond

### **5.5.3 Financieros**

Los costos que demandó el proceso de investigación, es un aproximado de \$100. En concepto de papelería, impresiones, fotocopias y transporte.

## **5.6 PROCEDIMIENTO METODOLOGICO**

### ***1- Formación del equipo investigador:***

El equipo de trabajo se conformó de tres estudiantes egresadas de la carrera de Licenciatura en Psicología, de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador. Quienes cumplían el requisito de contar con la totalidad de unidades valorativas.

### ***2- Elección del docente asesor del trabajo de grado:***

Durante el quinto año de la carrera de Psicología, en el transcurso de las Prácticas Psicológicas del área laboral, se estableció un vínculo con el docente encargado de ésta cátedra, por lo que se le solicitó verbalmente de su apoyo y colaboración como asesor de trabajo de grado para el equipo de investigadoras.

### ***3- Reunión para elaboración de normas de trabajo del equipo investigador:***

Se realizó una reunión de trabajo en donde se establecieron las normas a tener en cuenta durante el desarrollo de la investigación.

### ***4- Reuniones con el docente asesor:***

Se acordaron con el asesor las reuniones necesarias para el establecimiento del tema y los lineamientos de la investigación

### ***5- Reunión para definir el tema de interés:***

El equipo investigador llevó a cabo una reunión en donde se analizó y elaboró una propuesta de tema de investigación para presentar al asesor de proceso de grado.

#### **6- Recopilación de información bibliográfica:**

Se recopiló información sobre la temática a investigar, a través del uso de recursos como libros e internet, además se visitó el tesario de la biblioteca central de la Universidad de El Salvador con el objeto de indagar sobre la existencia de investigaciones relacionadas con el tema de estudio.

#### **7- Reunión para elaboración de anteproyecto de trabajo de grado:**

El equipo se reunió para elaborar una propuesta de anteproyecto de trabajo de grado, la cual fue revisada y aprobada por el docente asesor.

#### **8- Selección de la institución:**

Se solicitó la autorización del director en jefe de la institución a través de una carta firmada y sellada por el jefe del departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador. En dicha carta se explicó el propósito de la investigación y la importancia que esta representa para los empleados/as y para los empleadores de FOSOFAMILIA. Por lo cual se solicitó la oportuna colaboración para el desarrollo del proyecto de tesis.

#### **9- Selección de la muestra: criterios.**

La muestra utilizada para esta investigación fue de 45 sujetos de ambos sexos, divididos en 7 autoridades y 38 empleados/as de las diferentes áreas del Fondo Solidario para la Familia Microempresaria. El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico de carácter intencional, dado que no todos los elementos de la población podían formar parte de la muestra, pues para eso debían haber laborado durante un periodo de más de un año, contando desde marzo del 2013, hasta marzo 2014.

#### **10- Diseño y validación de instrumentos:**

Se creó la Guía de Entrevista Dirigida a autoridades del Fondo Solidario para la Familia Microempresaria.

Se elaboró el Cuestionario dirigido a empleados de FOSOFAMILIA.

Se solicitó la revisión y corrección de los instrumentos por parte del docente asesor.

Se solicitó a través de una carta la revisión y corrección de los instrumentos a dos docentes del departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador y un Ingeniero en sistemas destacado en otra institución del país. (ver anexo III)

Se incorporaron las sugerencias por parte del asesor y los docentes a los instrumentos.

Se presentaron nuevamente al asesor, quien aprobó los instrumentos para su posterior aplicación.

#### ***11- Diseño del proyecto de investigación:***

Se elaboró el proyecto de investigación con su respectivo marco teórico para presentar un panorama general de la temática investigada especificando procedimientos y métodos utilizados.

#### ***12- Aprobación del proyecto:***

Se presentó el proyecto de tesis al docente asesor, quien realizó las observaciones pertinentes y luego se procedió a entregar el material en cuestión al docente coordinador del proceso de grado, quien efectuó las correcciones respectivas y estas fueron incorporadas para su posterior aprobación.

#### ***13- Aplicación de instrumentos:***

El cuestionario fue aplicado a los 38 empleados/as que llenaron los requisitos de selección para integrar la muestra, la dinámica fue, entregar a cada empleado/a un cuestionario, el cual llenaría y entregaría a las investigadoras durante una misma jornada.

La entrevista a jefes se aplicó a 7 autoridades de FOSOFAMILIA durante una misma jornada, y fue aplicada uno a uno en sus respectivas oficinas.

#### **14- Interpretación de resultados mediante el estadístico simple:**

Posterior a la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo el vaciado de datos cuali-cuantitativo de los resultados obtenidos, los cuales fueron procesados a través del método estadístico simple:

$$\frac{A \times 100\%}{100}$$

#### **15- Elaboración del informe final del proyecto de grado:**

Retomando elementos teórico-prácticos de todo el proceso se llegó a la elaboración del informe final y a las propuestas de intervención de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de evaluación.

#### **16- Presentación del trabajo final y aprobación:**

El informe final fue presentado al docente asesor, quien realizó las observaciones pertinentes y posteriormente se procedió a entregar el producto ya terminado y aprobado al docente Coordinador del proceso de Grado para su aprobación.

#### **17- Defensa de trabajo de grado:**

Espera de la asignación de fecha para defensa.

Concluyendo con la exposición oral de la investigación al asesor, coordinador de proceso de grado y otras autoridades del Departamento de Psicología, con el fin de socializar el aporte y los resultados obtenido en la investigación.

### **5.7 ACTIVIDADES (Ver cronograma)**

A continuación se presentan las actividades realizadas durante el proceso de investigación.

5.7 Actividades

DESCRIPCION	PERIODO DE ACTIVIDADES																																			
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCT.				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1- Formación del equipo investigador																																				
2- Elección del docente asesor de trabajo de grado																																				
3- Elaboración de normas de trabajo del equipo investigador																																				
4- Reunión con el docente asesor																																				





## CAPITULO VI: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación, el cual comprende el análisis e interpretación de los resultados cuantitativos y cualitativos que se ha obtenido de la aplicación del cuestionario dirigido a empleados/as de FOSOFAMILIA, la cual es una herramienta que permitió recolectar información sobre el uso de las redes sociales por parte de los empleados y los efectos ya sea positivos o negativos que se producen en la motivación del mismo.

De igual forma se aplicó una guía de entrevista dirigida a jefes, gerentes y coordinadores de FOSOFAMILIA, la cual sirvió para identificar las medidas que como autoridades utilizan para regular el uso de las redes sociales a los/as empleados/as y de esta forma constatar la apreciación que estos poseen referente a los efectos que estas medidas provocan en la motivación de los/as empleados y por ende en su actitud hacia el trabajo.

Para una mejor apreciación de los resultados, se presenta el vaciado de las entrevistas aplicadas a jefes y gerentes, cuya interpretación cualitativa es contrastada en el análisis con los resultados de la encuesta a empleados/as.

Seguidamente se presenta un resumen de los resultados encontrados en la población investigada, constituida por 7 gerentes y 38 subalternos de la institución.

Una vez recopilada la información se procesaron los datos auxiliándose del estadístico simple, mediante la fórmula:

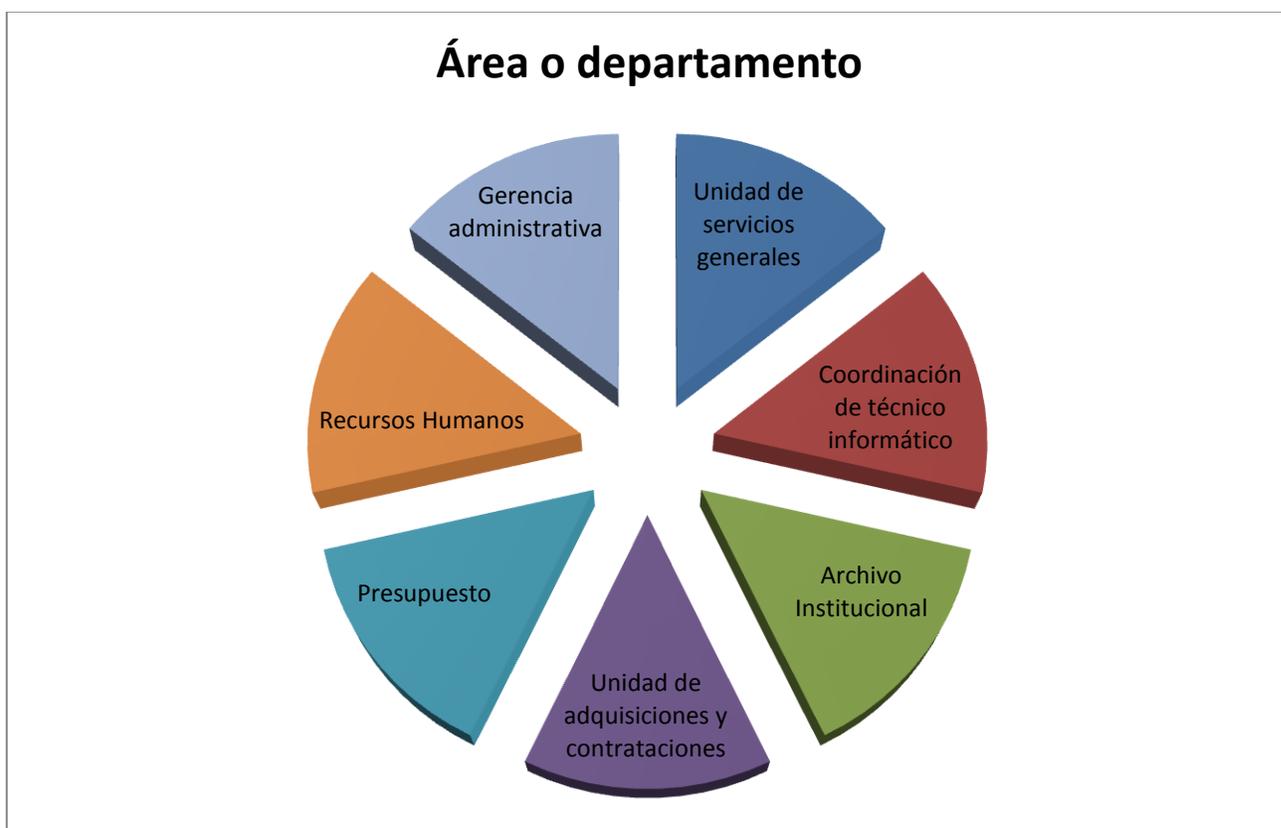
$$\frac{A \times 100 \%}{100}$$

$$100$$

En el que “A” representa la frecuencia con que aparece la respuesta, multiplicado por 100, dividido entre el número total de sujetos que han respondido a la categoría que se evalúa.

## RESULTADO DE DATOS GENERALES CUESTIONARIO DIRIGIDO A JEFES Y GERENTES DE FOSOFAMILIA.

Grafico 1



Fuente: entrevista para jefes elaborada por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

Del total de la muestra entrevistada con respecto al área o departamento en que se desempeña se encontró que: una persona pertenece a la unidad de adquisiciones y contrataciones, uno al archivo institucional, uno se desempeña en la coordinación de técnico informático, uno pertenece al área de recursos humanos, uno al departamento de presupuesto, uno se encuentra en la gerencia administrativa y uno en la unidad de servicios generales.

**Grafico 2**



Fuente: entrevista para jefes elaborada por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

En lo referente al tiempo que tienen de laborar en la institución los sujetos entrevistados, un 71% afirma tener de 5 a 7 años de pertenecer al equipo de FOSOFAMILIA, mientras que otro 29% tiene entre 1 y 3 años de laborar en la institución.

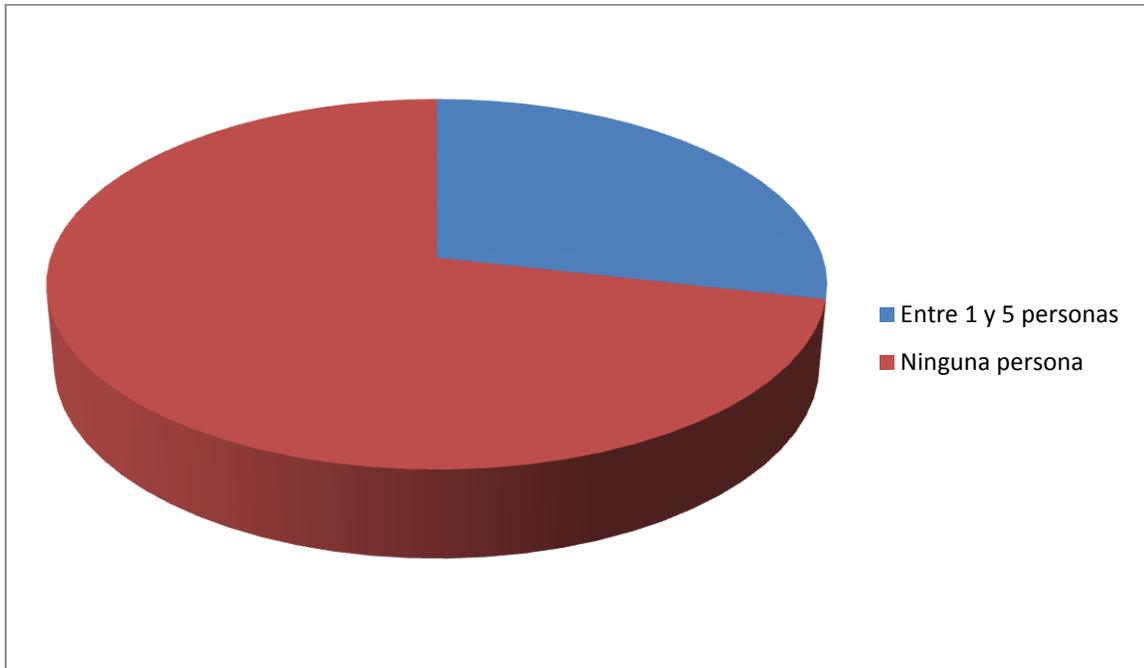
**Grafico 3**



Fuente: entrevista para jefes elaborada por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

Del total de la muestra entrevistada con respecto al puesto 1 persona se desempeña como coordinadora de presupuestos, uno se desempeña como coordinadora de la unidad de adquisiciones y contrataciones, una labora como archivista institucional, una se desempeña como coordinadora de técnico informático, una labora como coordinadora de recursos humanos, uno es gerente administrativo, mientras que uno es coordinador de servicios generales.

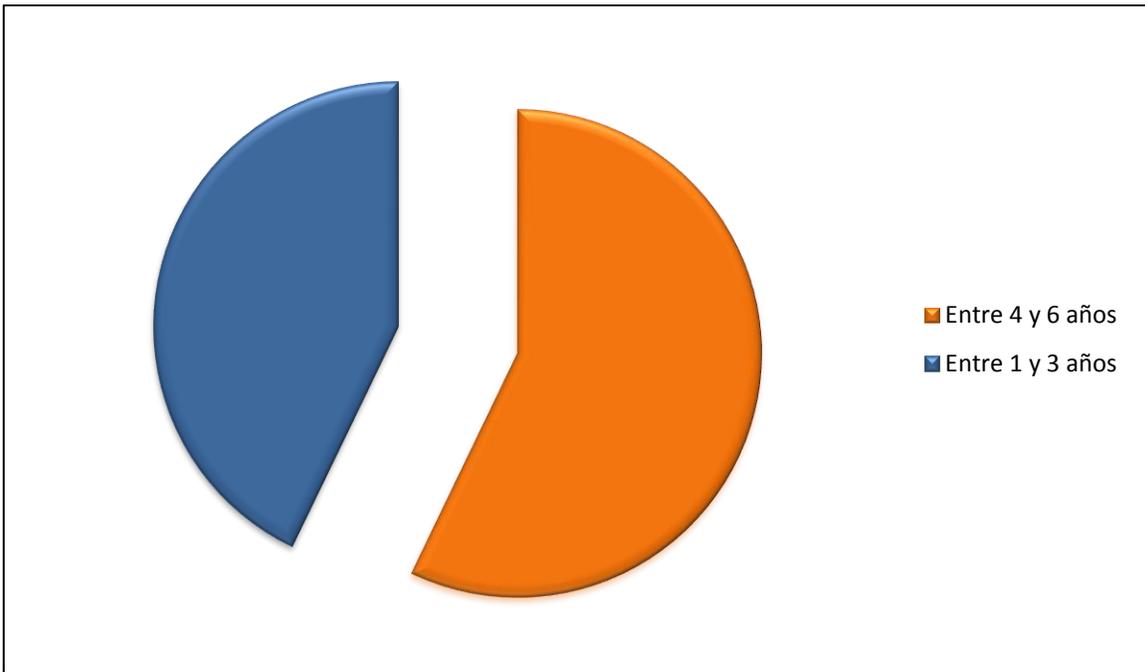
**Grafico 4**



Fuente: entrevista para jefes elaborada por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

En lo referente al número de personas a su cargo 2 gerentes tienen entre 1 y 5 personas como subalternos, mientras que 5 gerentes afirman que a pesar de tener puestos de autoridad dentro de la institución, no se les ha asignado ningún personal a su cargo.

**Grafica 5**

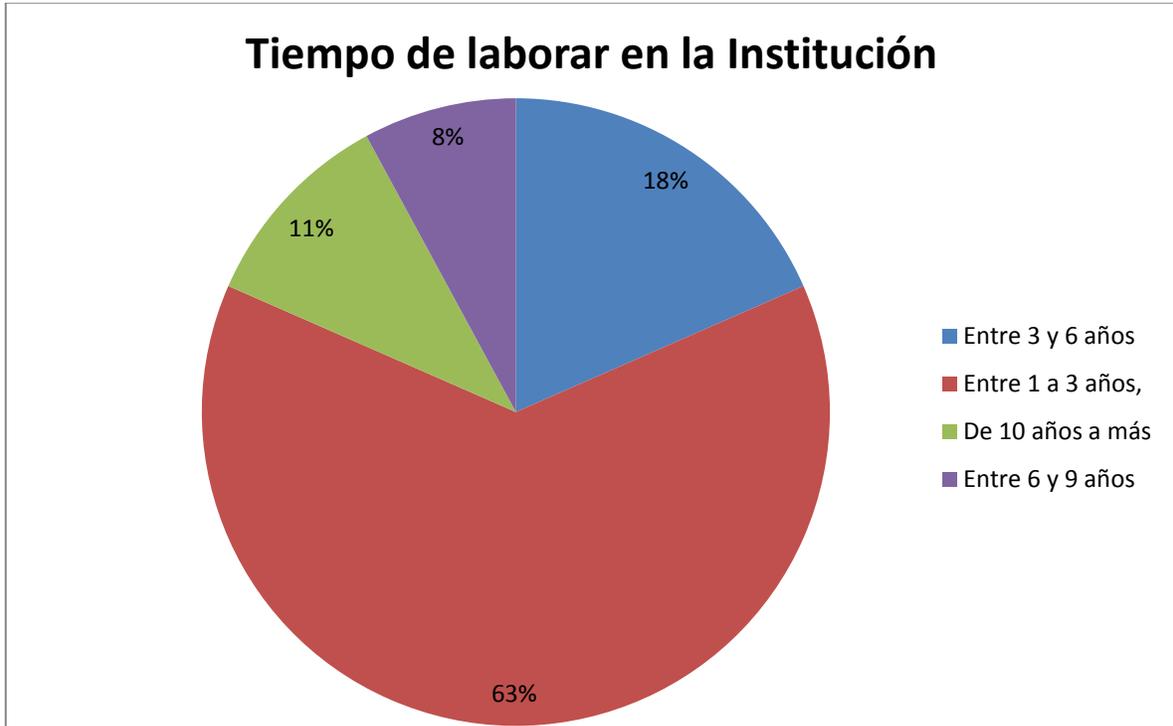


Fuente: entrevista para jefes elaborada por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

Del total de la muestra de sujetos entrevistados se obtuvo que 4 gerentes tienen entre 4 y 6 años de ejercer su cargo actual, mientras que un 3 dicen tener entre 1 y 3 años de ejercerlo.

**RESULTADO DE DATOS GENERALES CUESTIONARIO DIRIGIDO A  
EMPLEADOS/AS DE FOSOFAMILIA.**

**Grafico 1**



Fuente: cuestionario para empleados/as elaborado por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

Del 100% de sujetos entrevistados se obtuvo que: un 63% tiene entre 1 y 3 años de laborar en la institución, un 18% tiene entre 3 y 6 años, otro 8% tiene entre 6 y 9 años y un 11% tiene más de 10 años de pertenecer al equipo de FOSOFAMILIA.

**Grafico 2**



Fuente: cuestionario para empleados/as elaborado por el equipo de investigadoras. Julio 2014.

Los sujetos entrevistados se desempeñan en diferentes cargos dentro de la institución, 7 sujetos se desempeñan como analistas de crédito, 6 como recuperadores de créditos, 3 como coordinadores de zona central, 3 como asistentes de créditos, 3 más como analistas de créditos, 2son asistentes de coordinación, otros 2 coordinadores de créditos, 2 más son asistentes administrativos, 2 son es colaboradores de créditos; mientras que 1 se desempeña como secretaria, 1 como auxiliar de servicios generales, 1 como soporte técnico, 1 como contador, 1 más se desempeña como tesorera institucional, 1 es ordenanza, 1 es auxiliar de tesorería, mientras que 1 mas es asistente de contaduría.

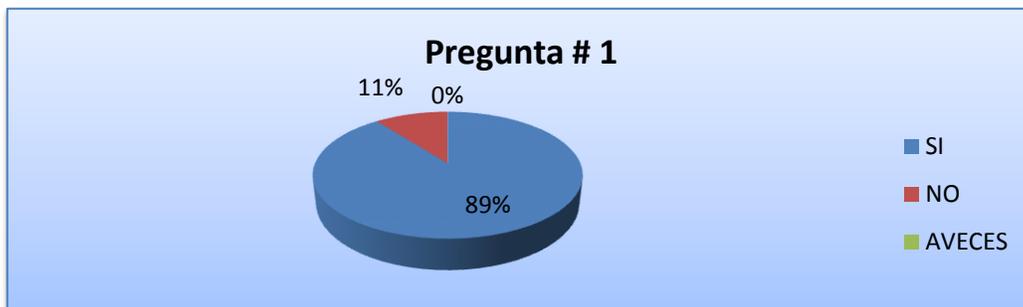
**RESULTADO DE DATOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A  
EMPLEADOS/AS DE FOSOFAMILIA.**

**AREA GENERAL: TABLA 1:**

Pregunta 1: ¿Usted ha tenido o tiene una cuenta de red social?

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	34	89.4%
<b>NO</b>	4	10.6%
<b>AVECES</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	38	100%

**GRAFICO # 1**



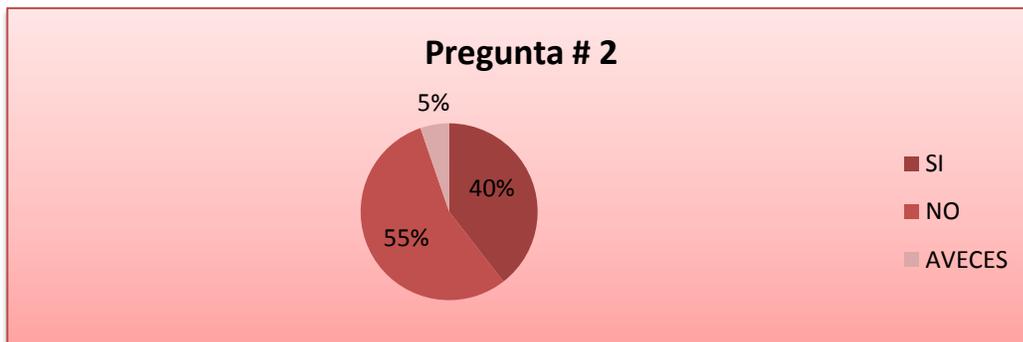
En esta primera pregunta se refleja que el 89% de la muestra poseen una cuenta de red social y un 11% no se interesa por tener una.

TABLA 2:

Pregunta 2: ¿tiene compañeros de trabajo agregados a sus redes sociales?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	39.4%
NO	21	55.3%
AVECES	2	5.3%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 2



En la segunda pregunta del área general se refleja que el 55% no poseen compañeros de trabajo agregados a su grupo de red social, el 40 si los tienen agregados y el 5 % a veces

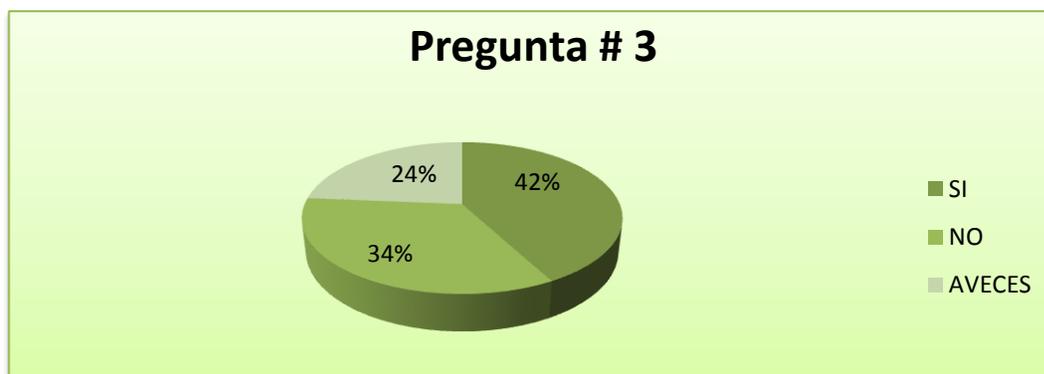
TABLA 3:

Pregunta 3:

¿Considera usted importante tener o formar parte de una o más redes sociales?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	42.1%
NO	13	34.2%
AVECES	9	23.7%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 3



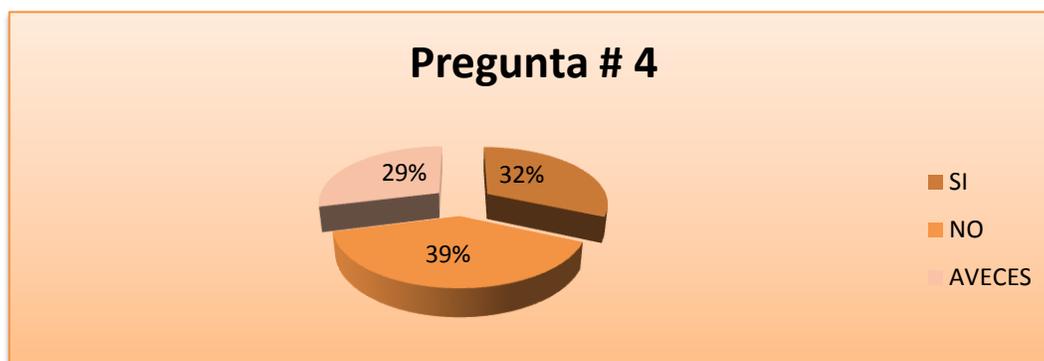
En la pregunta 3 se refleja que el 42% de la muestra si considera importante formar parte de una red social, el 34% no es necesario y el 24% considera que a veces.

TABLA 4:

Pregunta 4: ¿Utiliza con frecuencia las redes sociales?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	31.7%
NO	15	39.4%
AVECES	11	28.9%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 4



En la pregunta 4 los resultados muestran que el 32% de la muestra utiliza con frecuencia las redes sociales, el 39% no y el 29% a veces.

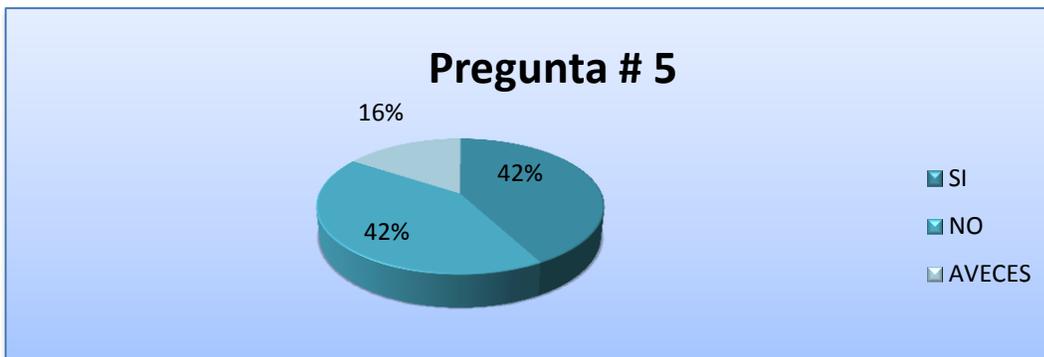
TABLA 5:

Pregunta 5:

¿Tiene usted acceso a internet o a redes sociales dentro de su área de trabajo o de la Institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	42.1%
NO	16	42.1%
AVECES	6	15.8%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 5



En la quinta pregunta de esta área se reflejan dos porcentajes iguales en donde uno corresponde al 42% de la muestra asevera que si tienen acceso al internet o a las redes sociales y el otro 42% NO dice que no y un 18% nos respondió que a veces tienen el acceso a ello.

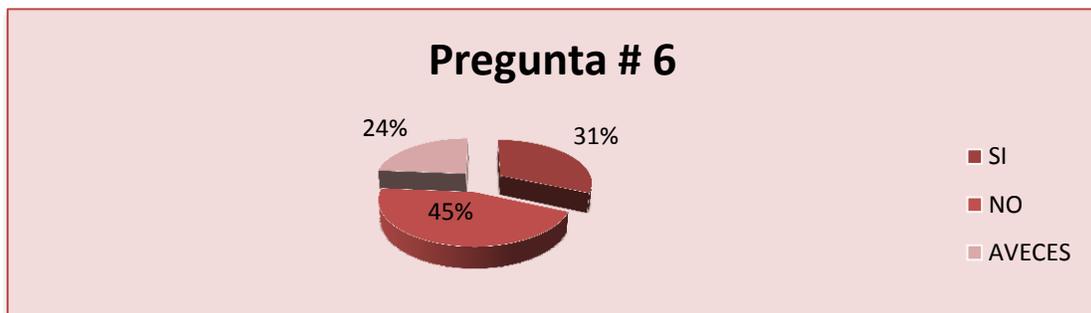
TABLA 6:

Pregunta 6:

¿Utiliza las redes sociales para comunicarse con personas con las que trabaja?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	31.7%
NO	17	44.7%
AVECES	9	23.6%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 6



En la pregunta 6 las respuestas nos dejan ver que el 45% de la población No utiliza las redes sociales para comunicarse con los compañeros de trabajo, el 31% dice que sí y el 24% responde que a veces

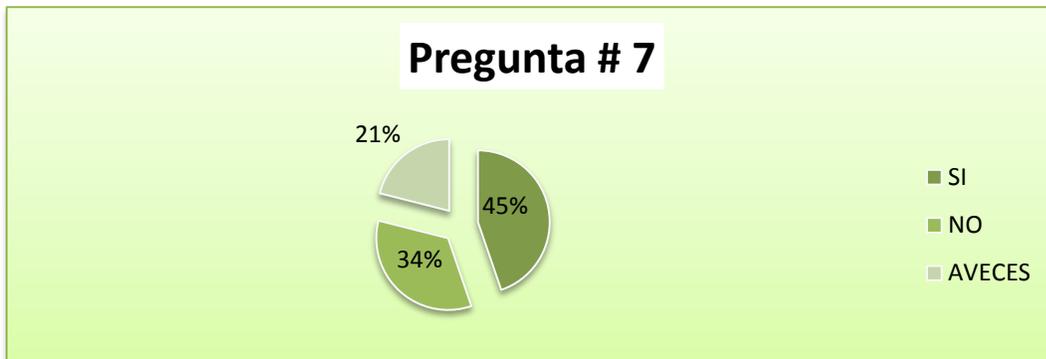
TABLA 7:

Pregunta 7:

¿Utiliza las redes sociales para comunicarse con personas con las que no trabaja?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>SI</b>	17	44.7%
<b>NO</b>	13	34.2%
<b>AVECES</b>	8	21.1%
<b>TOTAL</b>	38	100%

GRAFICO # 7



En la pregunta 7 los resultados nos dejan ver que el 45% nos afirma que si utilizan las redes sociales para comunicarse con personas con las que no trabaja, el 34 % dice que NO y el 21% A veces.

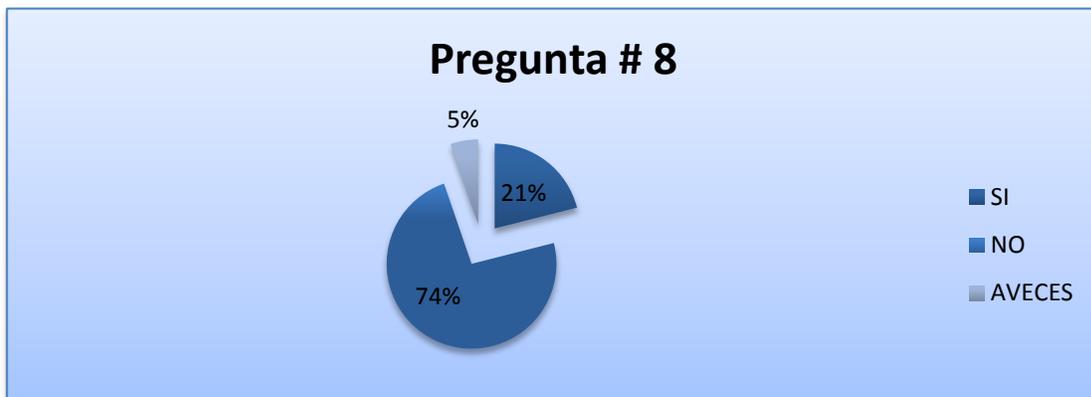
TABLA 8:

Pregunta 8:

¿Utiliza usted las redes sociales para comunicarse con jefes o autoridades de la Institución en donde labora?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	21.0%
NO	28	73.7%
AVECES	2	5.3%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 8



En esta pregunta se refleja que el 74% de la muestra respondió que No utiliza las redes sociales para comunicarse con sus jefes u otras autoridades de la institución el 21% que SI y el 5 % a veces.

TABLA 9:

Pregunta 9:

¿Utiliza usted las redes sociales para socializar?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	39.4%
NO	15	39.4%
AVECES	8	21.2%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 9



En esta pregunta se puede evidenciar que el 40% respondió que NO utiliza las redes sociales para Socializar, el 39% dice que SI y el 21% dice que A vece

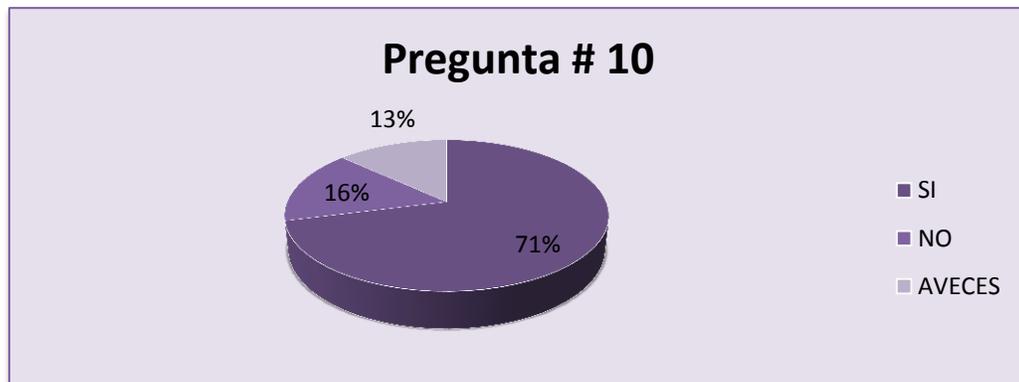
TABLA 10:

Pregunta 10:

¿Usted se siente satisfecho/a de pertenecer a esta Institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	71.0%
NO	6	15.8%
AVECES	5	13.2%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 10



En esta pregunta podemos ver que el 71% de la muestra respondió que se siente satisfecho de formar parte de la Institución, el 16% dice que NO y el 13% A veces.

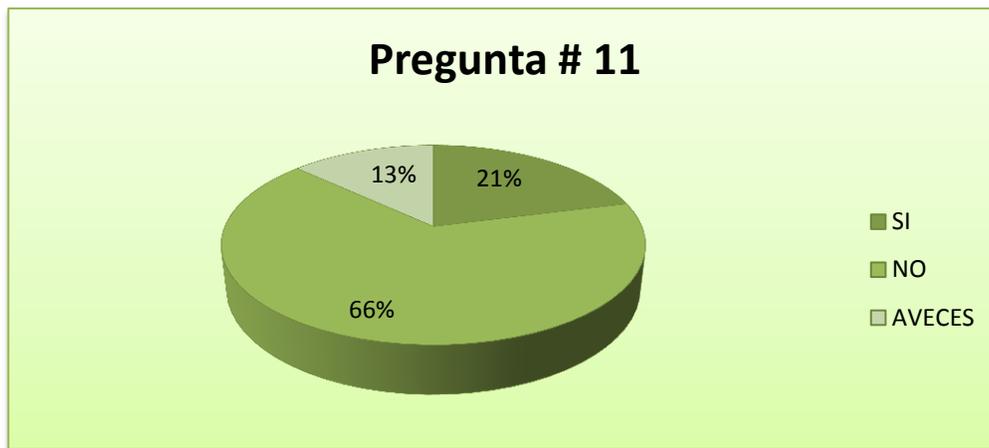
TABLA 11.

Pregunta 11:

¿Utiliza usted las redes sociales con fines Laborales?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	21.1%
NO	25	65.8%
AVECES	5	13.1%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 11



En la pregunta 11 se puede observar que el 66% de la muestra responde que NO utiliza las redes sociales con fines laborales, el 21% dijo que SI y el 13% respondió que A veces.

## AREA TECNICA:

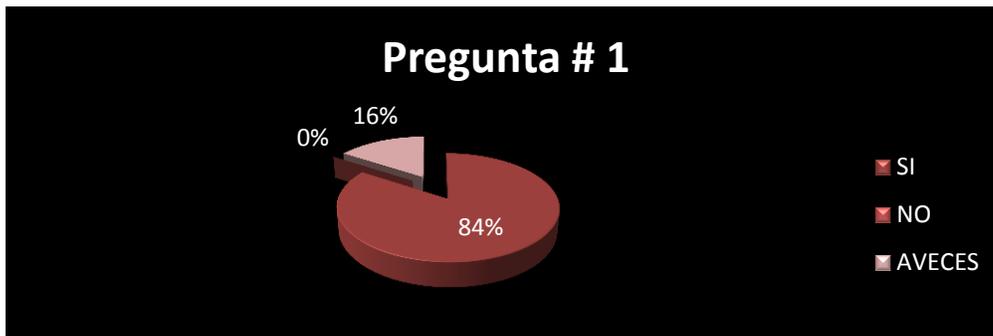
TABLA 1:

Pregunta 1:

¿La institución le facilita el equipo y las herramientas necesarias para poder desempeñar su labor dentro de la Institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	84.2%
NO	0	0%
AVECES	6	15.8%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 1



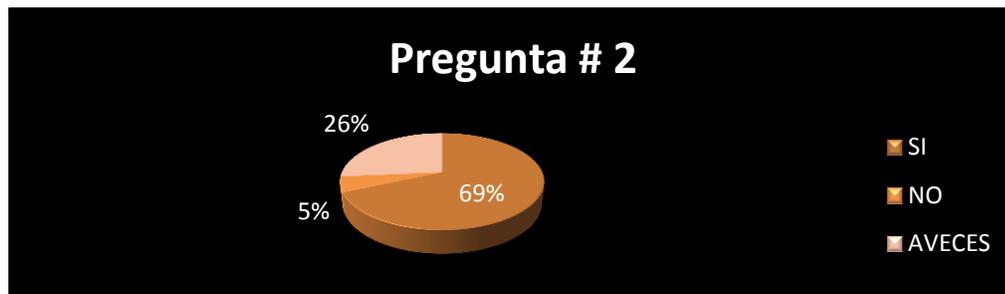
La pregunta 1 del área técnica nos dice que el 84% respondió que sí, es la Institución la que les facilita el equipo y de las herramientas necesarias para desempeñar su labor en la Institución, el 18% que A veces y el 0% NO.

TABLA 2

Pregunta 2: ¿Utiliza usted los medios como la Intranet, Memorándum o correo Institucional para comunicarse con sus compañeros o jefes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	68.4
NO	2	5.3%
AVECES	10	26.3%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 2



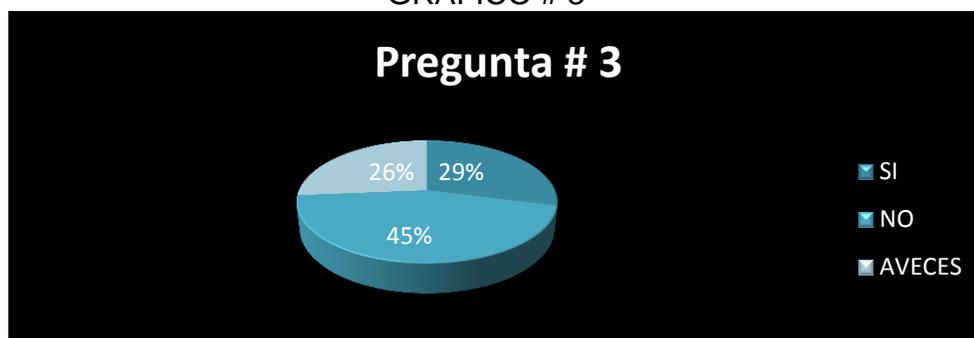
Esta pregunta nos demuestra que el 69% de la muestra SI utiliza los medios de internet para comunicarse con jefes y compañeros, el 5% dijo que NO y el 26% a veces.

TABLA 3:

Pregunta 3: ¿Ha recibido la Información básica sobre la utilización o del manejo de las redes sociales, previo a la Incorporación al puesto de trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	28.9%
NO	17	44.7%
AVECES	10	26.4%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 3



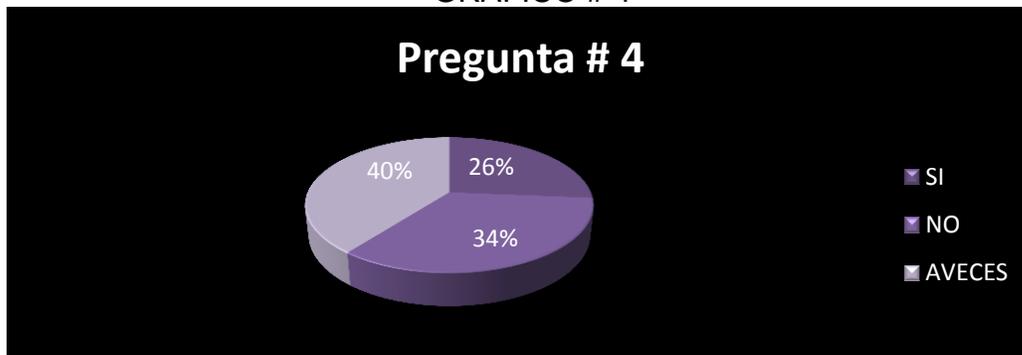
En la pregunta 3 de esta área podemos observar que el 45% de la muestra respondió que NO ha recibido la información sobre el manejo de las redes sociales al incorporarse al puesto de trabajo, el 29% dijo SI y el 26% dijo a veces.

TABLA 4:

Pregunta 4: ¿Utiliza usted el internet para realizar sus reportes o demás trabajos dentro de la Institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	26.4%
NO	13	34.2%
AVECES	15	39.4%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 4



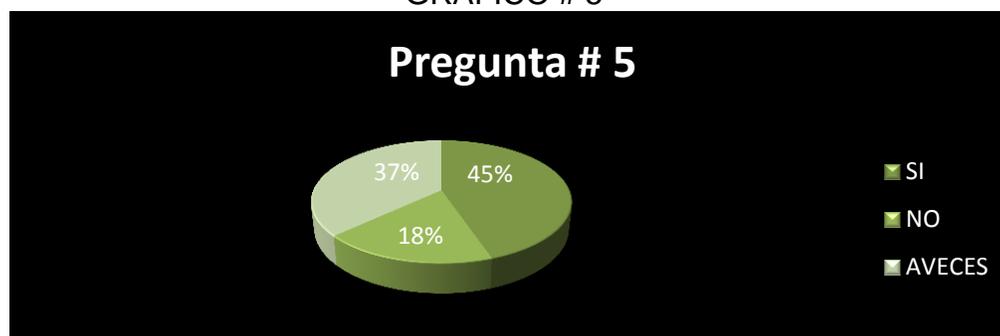
La pregunta 4 nos refleja que los resultados obtenidos fueron el 40% dijo que A veces utiliza el Internet para realizar sus reportes de trabajo, el 34% dijo que NO y el 26% dijo SI.

TABLA 5

Pregunta 5: ¿Dentro de la Institución se utiliza algún tipo de filtro u otra medida para limitar el uso de las redes sociales dentro de la misma?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	44.7%
NO	7	18.4%
AVECES	14	36.9%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 5



La pregunta 5 nos muestra que el 45% de la muestra respondió que SI utilizan filtro dentro de la Institución para regular el uso de las redes sociales, el 37% dijo que a veces y el 18% dijo NO.

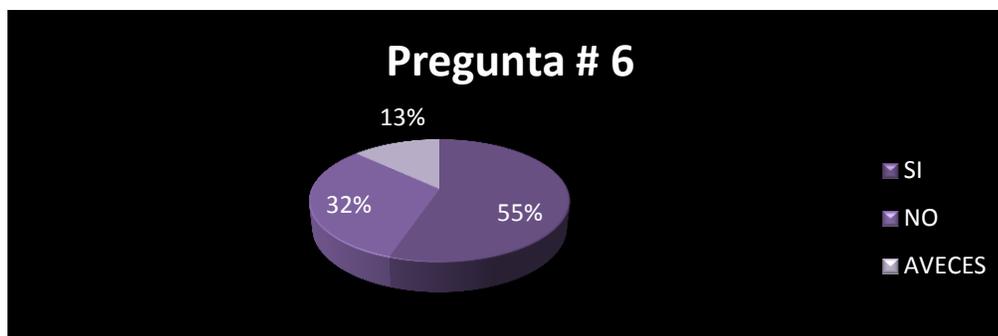
TABLA 6:

Pregunta 6:

¿Cree usted necesaria la Utilización del filtro para regular el uso de las redes sociales dentro de la institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	55.3%
NO	12	31.6%
AVECES	5	13.1%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 6



En la pregunta 6 nos damos cuenta que el 55% de la muestra dijo que SI cree necesaria la utilización del filtro como medida de regulación de las redes sociales dentro de la Institución, el 32% NO y el 13% a veces.

TABLA 7:

Pregunta 7: ¿Considera que el hecho de tener limitado el acceso a las redes sociales influyen en su estado emocional?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	10.5%
NO	25	65.8%
AVECES	9	23.7%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 7



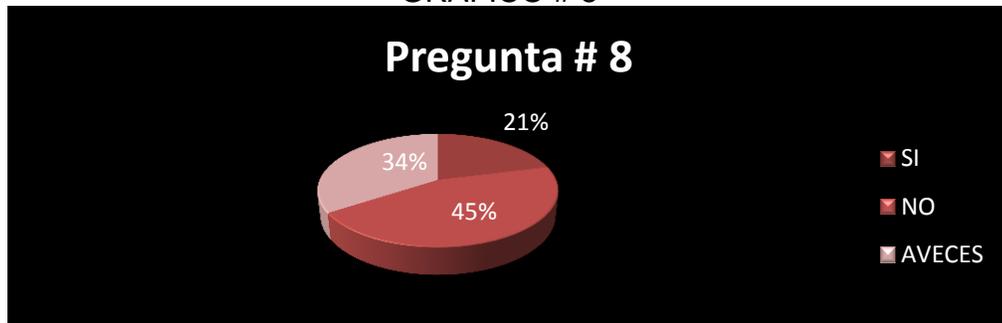
La pregunta 6 nos deja ver que el 66% responde que NO le afecta o influye en su estado emocional el limitar el uso de las redes sociales dentro de la Institución, el 24% dijo a veces y el 10% respondió que SI.

TABLA 8:

Pregunta 8: ¿Utiliza usted las redes sociales como una forma de escapar del estrés laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	21.1%
NO	17	44.7%
AVECES	13	34.2%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 8



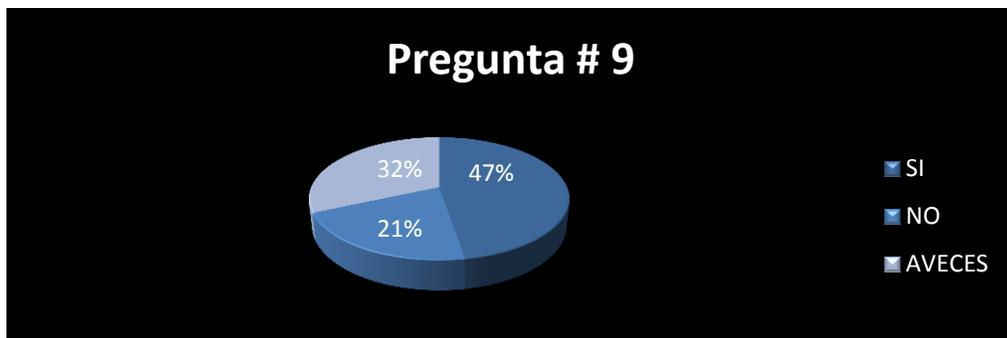
La pregunta 8 nos demuestra que el 45% respondió que No utiliza las redes sociales como una forma de escapar del estrés laboral, el 34% dijo a veces y el 21% dijo SI.

TABLA 9:

Pregunta 9: ¿las redes sociales les permiten mantener comunicación con sus red de amistades por su poco tiempo libre?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	47.4%
NO	8	21.0%
AVECES	12	31.6%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 9



La pregunta nueve nos muestra que el 47% está de acuerdo en que las redes sociales les permiten mantener comunicación con sus redes de amistad ya que poseen muy poco tiempo libre, el 32% dijo que a veces y el 21% dijo que NO.

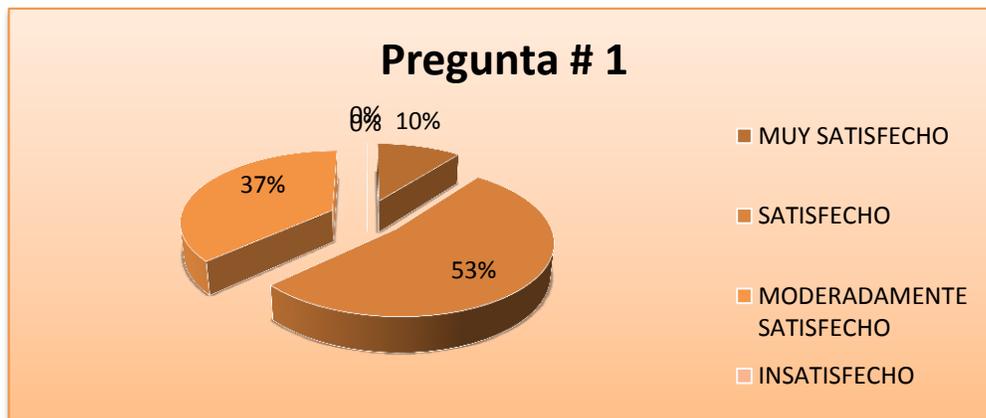
## AREA MOTIVACIONAL

TABLA 1:

Pregunta 1 ¿El hacer uso de las redes sociales le hace sentir?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MUY SATISFECHO	4	10.6%
SATISFECHO	20	52.6%
MODERADAMENTE SATISFECHO	14	36.8%
INSATISFECHO	0	0%
MUY INSATISFECHO	0	0%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 1



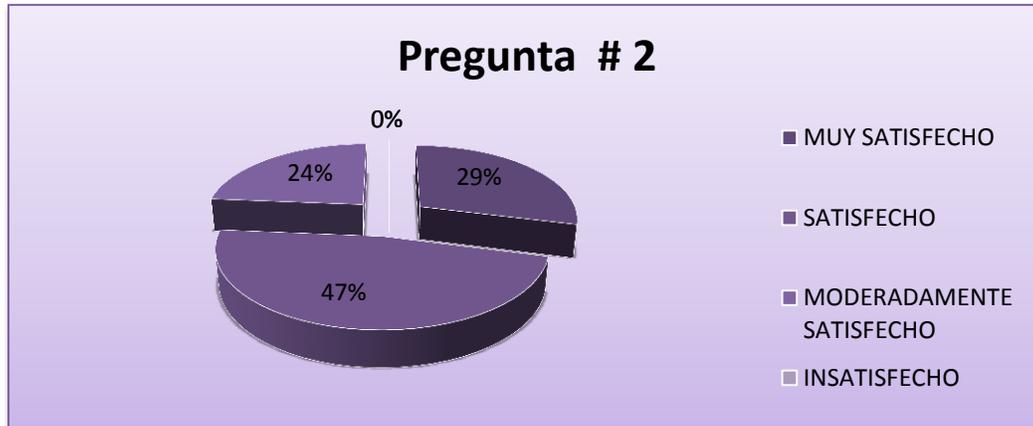
La pregunta 1 del área motivacional nos deja ver que el 53% nos dijo que se siente satisfecho de hacer uso de las redes sociales, el 37% dijo que moderadamente satisfecho, el 10% muy satisfecho.

TABLA 2:

Pregunta 2: ¿Cuándo usted utiliza el internet en los procedimientos que realiza en el área de trabajo, le hace sentir?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MUY SATISFECHO	11	28.9%
SATISFECHO	18	47.4%
MODERADAMENTE SATISFECHO	9	23.7%
INSATISFECHO	0	0%
MUY INSATISFECHO	0	0%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 2



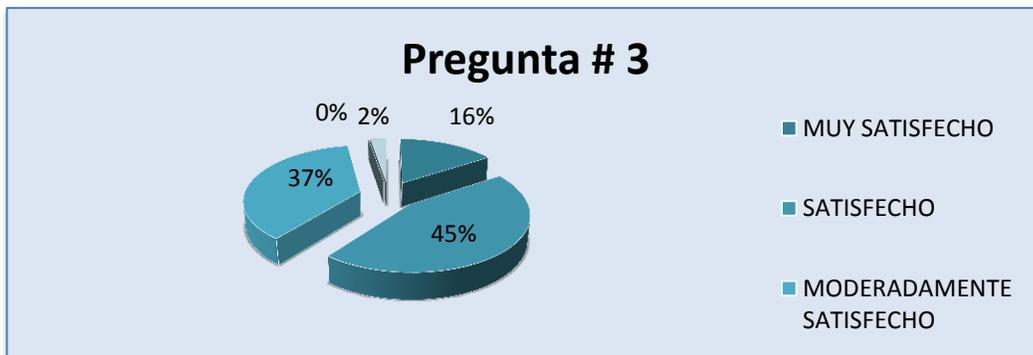
La pregunta 2 nos refleja que el 47% respondió que se siente satisfecho cuando utiliza el internet en los procedimientos que hace dentro de su área de trabajo, el 29% nos dijo que se sienten muy satisfechos, el 24% moderadamente satisfecho.

TABLA 3:

Pregunta: 3 ¿Cuándo usted utiliza las redes sociales para comunicarse con sus compañeros/as de trabajo y/o jefes se siente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MUY SATISFECHO	6	15.8%
SATISFECHO	17	44.7%
MODERADAMENTE SATISFECHO	14	36.8%
INSATISFECHO	0	0%
MUY INSATISFECHO	1	2.7%
TOTAL	38	100%

GRAFICO # 3



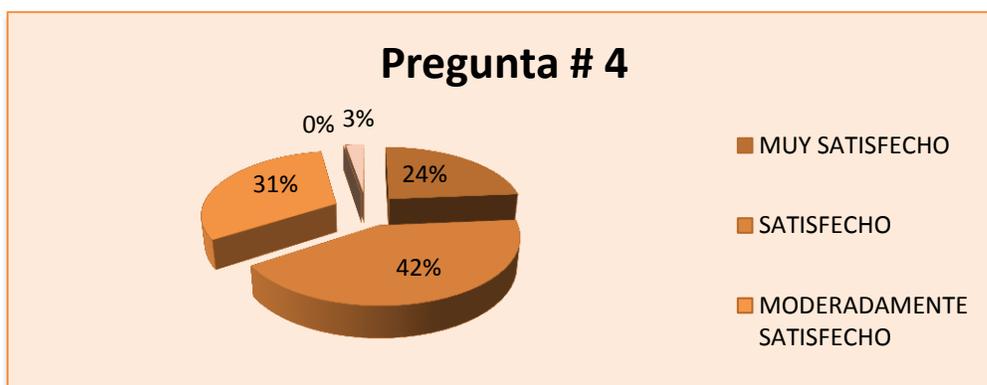
La pregunta 3 nos refleja que el 45% de la muestra se siente satisfecho cuando utilizan las redes sociales para comunicarse con sus compañeros de trabajo o jefes, el 37% moderadamente satisfecho y el 16% muy satisfecho, el 2% muy insatisfecho.

TABLA 4:

Pregunta 4: ¿El recibir información o actualizaciones de interés laboral a través de las redes sociales lo hace sentir?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MUY SATISFECHO	9	23.7%
SATISFECHO	16	42.1%
MODERADAMENTE SATISFECHO	12	31.6%
INSATISFECHO	0	0%
MUY INSATISFECHO	1	2.6%
TOTAL	38	100%

GRAFICA # 4



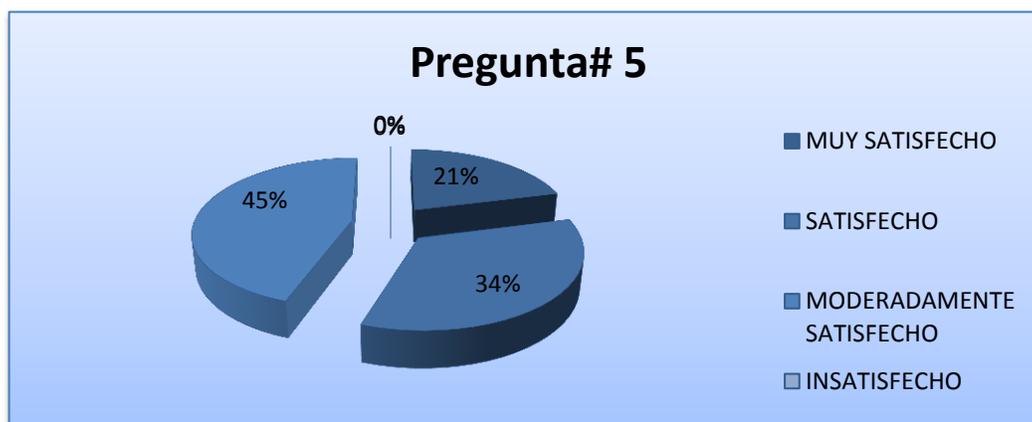
En la pregunta 4 podemos observar que el 42% de la muestra dijo que se siente satisfecha de recibir información o actualizaciones de interés laboral a través de las redes sociales, el 31% dijo que se siente moderadamente satisfecho, el 24% se siente muy satisfecho y tan solo el 3% se siente muy insatisfecho.

TABLA 5

Preguntas 5: ¿Al recibir comentarios, invitaciones u otras notificaciones de carácter social a través de su comunidad virtual, se siente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>MUY SATISFECHO</b>	8	21.1%
<b>SATISFECHO</b>	13	34.2%
<b>MODERADAMENTE SATISFECHO</b>	17	44.7%
<b>INSATISFECHO</b>	0	0%
<b>MUY INSATISFECHO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	38	100%

GRAFICO # 5



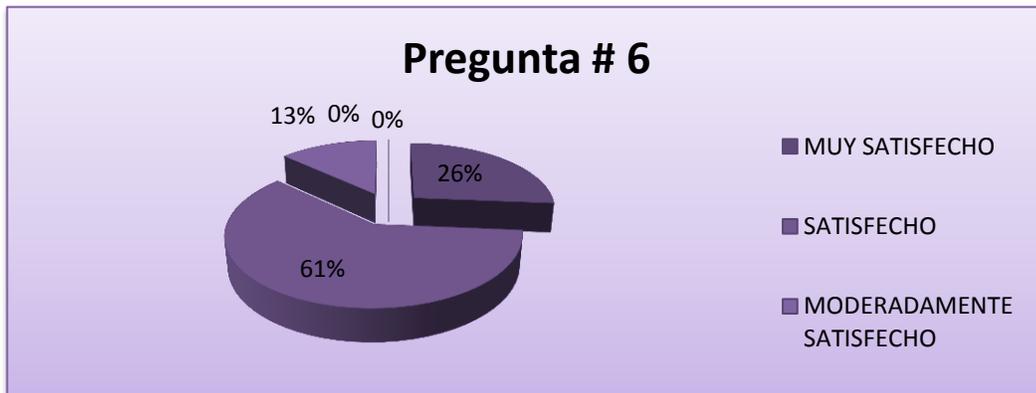
La pregunta 5 nos refleja que el 45% de la muestra se siente moderadamente satisfecha al recibir comentarios o invitaciones o notificaciones de carácter social a través de su comunidad virtual, el 34% dijo que se satisfecha y el 21% se siente muy satisfecha.

TABLA 6:

Pregunta 6: ¿Al tener la oportunidad de elegir el internet como herramienta de trabajo se siente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>MUY SATISFECHO</b>	10	26.3%
<b>SATISFECHO</b>	23	60.5%
<b>MODERADAMENTE SATISFECHO</b>	5	13.2%
<b>INSATISFECHO</b>	0	0%
<b>MUY INSATISFECHO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	38	100%

GRAFICO # 6



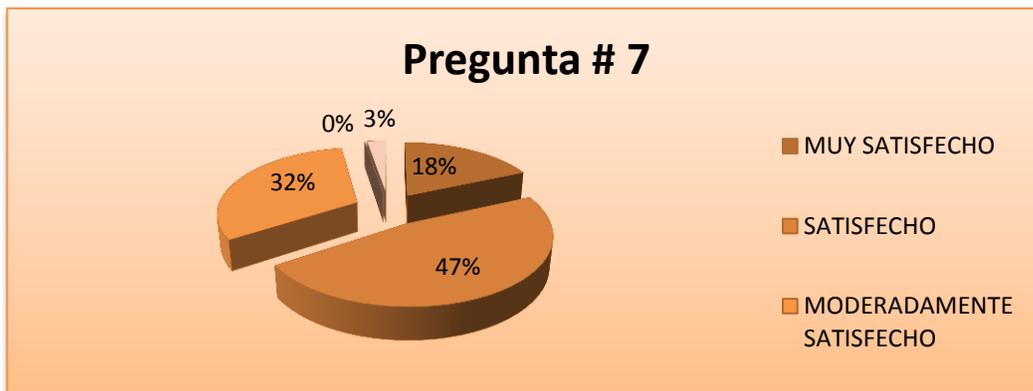
La pregunta 6 nos indica que el 61% de la muestra se siente satisfecha de tener la oportunidad de elegir como herramienta de trabajo el internet, el 26% muy satisfecho y el 13% se siente moderadamente satisfecha.

TABLA 7:

Pregunta 7: ¿La libertad de decidir si utilizar o no las redes sociales en sus horas de trabajo le hacen sentir?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>MUY SATISFECHO</b>	7	18.4%
<b>SATISFECHO</b>	18	47.4%
<b>MODERADAMENTE SATISFECHO</b>	12	31.6%
<b>INSATISFECHO</b>	0	0%
<b>MUY INSATISFECHO</b>	1	2.6%
<b>TOTAL</b>	38	100%

GRAFICO # 7



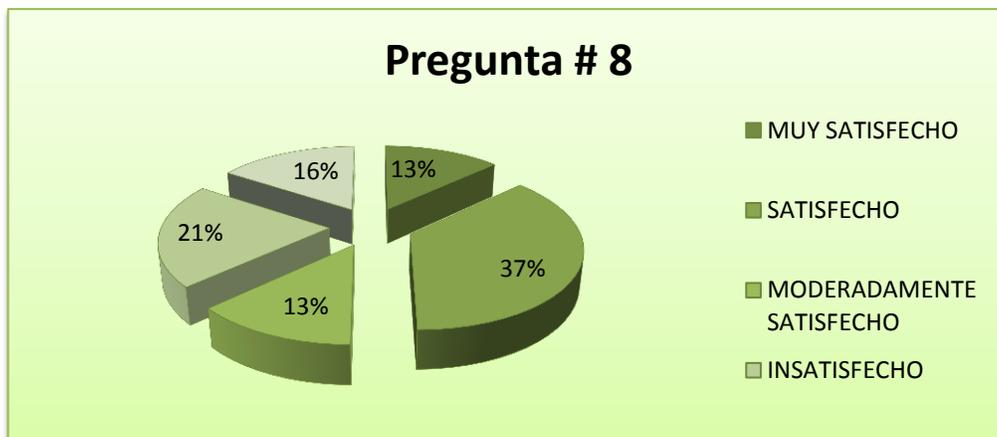
La pregunta 7 nos deja ver que el 47% de la muestra se siente satisfecha de tener la libertad de decidir si utiliza o no las redes sociales dentro de sus horas de trabajo, el 32% se siente moderadamente satisfecho y el 18% se siente muy satisfecho

TABLA 8:

Pregunta 8: ¿Las medidas que se utilizan dentro de la institución para regular el acceso a internet y a redes sociales le hace sentir?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>MUY SATISFECHO</b>	5	13.2%
<b>SATISFECHO</b>	14	36.8%
<b>MODERADAMENTE SATISFECHO</b>	5	13.2%
<b>INSATISFECHO</b>	8	21.0%
<b>MUY INSATISFECHO</b>	6	15.8%
<b>TOTAL</b>	38	100%

GRAFICO # 8



La pregunta 9 nos muestra que el 37% de la muestra se siente satisfecho de las medidas que utiliza la institución para regular el acceso a internet y las redes sociales, el 21% se siente insatisfecho, el 16% dijo que se siente muy insatisfecho y el 13% dijo que se siente moderadamente satisfecho

## VII. INTERPRETACION DE RESULTADOS

El presente apartado contiene una integración de los resultados obtenidos en el estudio realizado en el Fondo Solidario para la Familia (FOSOFAMILIA), se retoman específicamente los resultados del Cuestionario Dirigido a Empleados/as, de igual forma se retoman los resultados obtenidos a través de la entrevista para jefes y otras autoridades de la institución, con los resultados de ambos instrumentos se realiza un análisis integral, con esto se pretende demostrar que las medidas que utilizan los patronos de la institución para regular el uso de las redes sociales y el internet en general produce efectos sobre la motivación de los empleados y por tanto en su actitud hacia el trabajo.

### **Cuestionario dirigido a empleados/as de FOSOFAMILIA.**

En el presente apartado se analizan los resultados encontrados en el cuestionario dirigido a empleados/as del Fondo Solidario para la Familia. Este instrumento ha permitido indagar tanto en aspectos generales y técnicos de la utilización del internet y de las redes sociales como también en aspectos más específicos como lo son el sentir y pensar de los/as empleados/as respecto al tema, y como se ve involucrada la motivación y la actitud hacia el trabajo.

Es importante mencionar aspectos generales de los sujetos entrevistados, tales como: el tiempo de laborar en la institución y el cargo que desempeña cada empleado. Estos aspectos son relevantes debido a que un requisito indispensable para esta investigación era que los empleados tuvieran más de un año de laborar en FOSOFAMILIA, ya que de esa manera se asegura que el empleado ya tiene conocimiento suficiente del funcionamiento interno de la institución, seguridad que no podría ser proyectada por un empleado que tiene poco tiempo de formar parte del equipo. En lo que respecta al cargo que desempeña el empleado, es otro dato relevante debido a que era importante conocer si las condiciones de la institución se aplican a todos los empleados por igual.

En la primera área del instrumento, es decir el área general refleja que el 89% de los sujetos entrevistados forman parte de una red social, lo cual es prácticamente

inevitable teniendo en cuenta que según estudios dos de cada tres internautas son miembros de alguna red social<sup>6</sup>, sin embargo 55% de los sujetos entrevistados manifestaron que no tienen compañeros de trabajo agregado a su red de amigos, aun teniendo como interés común el ambiente de trabajo. 42% de los sujetos entrevistados consideran de gran importancia formar parte de una o más redes sociales, y otro 24% considera que por lo menos algunas veces lo es, y solo un grupo menor, es decir un 34% de ellos, no lo considera demasiado importante, sin embargo algunos de ellos forman parte de estas. Es de esperarse que como en cualquier otra actividad de placer los usuarios no acepten que dedican demasiado tiempo a frecuentar las redes sociales, sin embargo en este caso el 42% de los sujetos manifestaron utilizar las redes con mucha frecuencia y un 16% dijo haberlo hecho por lo menos algunas veces, mientras que un 42% mas indicó que no las utiliza con tanta frecuencia.

Un 42% de los sujetos entrevistados manifiestas que en su área de trabajo tiene acceso a internet y a redes sociales, un 16% indica que solo algunas veces, y un 42% dice que para ellos está totalmente restringido el uso del internet y por tanto de las redes sociales en su área de trabajo dentro de la institución. Se obtuvo también que el 31% de los sujetos entrevistados dicen utilizar las redes sociales para comunicarse con personas con las que trabaja, más otro 24% que expresa que solo algunas veces las utiliza con este fin, a pesar de que en un ítem anterior más de la mitad afirmaron no tener a compañeros de trabajo como contactos de las redes sociales, esta incongruencia indica que en un tema como el uso de las redes sociales, no todas las personas aceptan la realidad de involucramiento y de peso que tiene en sus vidas este fenómeno.

Un 45% de los sujetos entrevistados afirman utilizar las redes sociales para comunicarse con gente que no pertenece a su entorno laboral y otro 21% reconoce que por lo menos algunas veces es así. Por otro lado un alto porcentaje, es decir un 74%, de los sujetos entrevistados afirma que las redes sociales no son el medio que ellos utilizan para comunicarse con jefes y autoridades de la institución, en contraste se obtuvo que un 39% de los sujetos dicen no utilizar las

---

<sup>6</sup> Contexto mundial de las redes sociales. Pág. 9

redes sociales para socializar y un 21% dice que solo algunas veces, lo cual no resulta tan congruente con la realidad ya que la función principal de las redes sociales es precisamente establecer un lazo interpersonal.

Un alto porcentaje de los sujetos entrevistados, es decir un 71% afirma sentirse satisfecho de pertenecer a la institución, mientras que un grupo menor, es decir, un 29% indica que no o que solo algunas veces se siente así.

Finalmente un alto porcentaje, es decir un 66% de los entrevistados reconoce que no utiliza las redes sociales con fines laborales, y un 34% afirma que si lo hace o que solo algunas veces.

En la segunda área del instrumento, la cual es el área técnica, se refleja que la mayor parte del tiempo, los empleados de FOSOFAMILIA cuentan con el equipo y las herramientas necesarias para realizar su labor, ya que un 84% de los sujetos entrevistados lo afirma, mientras que un 16% dice que solo algunas veces la institución le facilita estos recursos. Así también un 69% de los entrevistados expresa que la intranet, el correo institucional y los Memorándum son medios que los empleados utilizan para comunicarse con sus compañeros de trabajo y jefes. Un aspecto importante que se encontró el 95% de los sujetos entrevistados manifiestan no haber recibido, o solo a veces, información básica alguna sobre la utilización y manejo de las redes sociales por parte de las autoridades de la institución, en contraste con la entrevista realizada a los jefes o autoridades de FOSOFAMILIA ellos afirman que se han tomado únicamente medidas para limitar o restringir el uso de internet a los empleados, sin embargo existe un equipo informático que es el encargado de monitorear que se haga un buen uso del sistema, podría inferirse entonces que estas personas son las encargadas directas de capacitar al personal en temas del buen uso del internet, sin embargo, como ya se dijo, no se ha dado este tipo de capacitación a los/as empleados/as.

Es importante mencionar que únicamente un 26% de los sujetos entrevistados manifiestan utilizar el internet en la institución para realizar actividades propias de su trabajo, tales como reportes u otros, lo que significa que el resto lo utiliza o lo

ha utilizado cuando ha logrado tener acceso a él, exclusivamente para acciones de tipo personal, como socializar y otros, lo que en contraste con las autoridades entrevistadas nos lleva a que, según los jefes, existe pérdida de tiempo y uso de los recursos de la institución para actividades de índole personal.

Tanto autoridades de FOSOFAMILIA como empleados/as manifiestan que existe un filtro que está activo la mayor parte del tiempo para bloquear páginas específicas de redes sociales dentro de la institución, sin embargo existen departamentos como comunicaciones, informática y presidencia, en las que no se hace uso del bloqueo, debido a que el internet es una herramienta indispensable en su puesto de trabajo. Así pues 55% de los entrevistados considera necesario el filtro, pero otro porcentaje, es decir un 32% considera que no lo es, solo un 13% indica que algunas veces es necesario el uso del filtro.

Un 66% de los sujetos entrevistados indica que el hecho de tener limitado el uso del internet y a las redes sociales no afectan de ninguna manera su estado emocional, sin embargo un 24% de los empleados dicen sentirse afectados y un 10% expresa que a veces es así. Así también se obtuvo que únicamente el 21% de los sujetos entrevistados expresa que utiliza las redes sociales para escapar del estrés laboral, pero otro 34% reconocer que por lo menos en algunas ocasiones es así, mientras que el porcentaje restante, un 45% expresan no percibir las redes sociales como ruta de escape. A pesar de esto, un 47% de los sujetos entrevistados manifiestan que las redes sociales les permite mantener amistades que de otra forma no tendrían tiempo de atender debido a su horario de trabajo, y otro 32% más reconoce que por lo menos algunas veces es así.

En la tercera área del instrumento, la cual se refiere a los aspectos motivacionales del sujeto, se obtuvo que un 53% de los sujetos entrevistados se siente satisfecho al hacer uso de las redes sociales, un 37% se siente moderadamente satisfecho, mientras que un 10% se siente muy satisfecho con esta situación. Así también un 47% de los sujetos entrevistados dice sentirse satisfecho cuando utiliza el internet para realizar su trabajo y un 29% se siente muy satisfecho a este respecto. Además el 61% de los sujetos entrevistados dice sentirse entre satisfecho y muy

satisfecho cuando tiene la oportunidad de comunicarse con sus compañeros de trabajo o jefes a través de las redes sociales. Un 66% de los sujetos entrevistados dicen sentirse entre satisfecho y muy satisfechos cuando reciben información o actualizaciones de interés laboral a través de las redes sociales. El 100% de los sujetos entrevistados se sienten desde moderadamente hasta muy satisfecho al recibir comentarios, invitaciones u otras notificaciones de carácter social a través de su comunidad virtual. Un 87% de los sujetos entrevistados manifestó que tener la oportunidad de elegir el internet como herramienta de trabajo le hace sentir desde satisfecho hasta muy satisfecho. El 97% de los sujetos entrevistados reconoció que el tener la libertad de decidir si utilizar o no las redes sociales en horario de trabajo le hace sentir desde moderadamente hasta muy satisfecho, y únicamente un 3% dijo sentirse muy insatisfecho ante esta libertad.

La categoría final de esta área, la cual se elaboró para evaluar la satisfacción o insatisfacción que genera el uso de ciertas medidas que se toman dentro de la institución para regular el acceso a internet y a redes sociales, en contraste al concepto de Satisfacción Laboral el cual plantea que: A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria. Se obtuvo que un 63% de los sujetos entrevistados se sienten desde moderadamente hasta muy satisfecho con que se tomen estas medidas, 37% de los sujetos dicen sentir gran insatisfacción ante estas medidas, lo que según la teoría conlleva a la desmotivación.

## VIII. DIAGNÓSTICO

Con todo lo expuesto en el análisis anterior es posible inferir que dentro de FOSOFAMILIA como en la mayoría de las instituciones en la actualidad, el fenómeno de la internet y las redes sociales ha adquirido un valor importante tanto a nivel de empleados/as como también de autoridades, quienes se ven envueltos en contradicciones acerca de lo que es aceptable o no dentro de la institución respecto a la productividad, manejo del tiempo, relaciones interpersonales, clima laboral etc. Principalmente ha permitido analizar que para los empleados es de gran importancia estar conectados con el mundo exterior a su ambiente laboral, ya sea para socializar, liberar estrés o porque finalmente el internet se ha convertido en un hábito de vida. Para los/as empleados/as de la institución, el tener en sus manos el recurso de la internet genera gran satisfacción, lo cual, sopesado con el último ítem, en donde el porcentaje más alto admitió estar satisfecho con el uso de un filtro o bloqueo de páginas, lo cual es una medida tajante y restrictiva, representa por sí sola una incongruencia. Sin embargo 14 de los 38 empleados siendo más honestos al respecto, admitieron que les produce gran insatisfacción el uso de estas medidas tan punitivas.

Al indagar sobre las medidas que utiliza FOSOFAMILIA para controlar el uso de internet y de redes sociales a sus empleados, se pudo encontrar que el departamento técnico informático es el encargado de descargar y mantener actualizada una aplicación que bloquea ciertas páginas de entretenimiento y sobre todo de redes sociales, esto se hace obedeciendo órdenes de autoridades máximas de la institución, además, se prohíbe la utilización de celulares durante las horas laborales, con el objetivo de evitar que los empleados naveguen, chateen o se conecten a su red social favorita durante su jornada laboral. Esta situación genera descontento e inconformidad en los/as empleados/as respecto a su entorno de trabajo, ya que, consideran injusta la situación debido a que en algunos departamentos de la institución (jefatura, informática y comunicaciones) gozan del beneficio del internet sin ninguna restricción, mientras que en el resto de ellos no tienen acceso a ningún tipo de contacto tecnológico con el exterior.

Esta inconformidad ha provocado que la satisfacción laboral de los/as empleados/as descienda, lo que incide directamente en su actitud frente a sus obligaciones pues esta se observa negativa y hostil. Debido a que la satisfacción y la motivación son factores íntimamente ligados, es posible inferir que los/as empleados/as se encuentran desmotivados, ya que, una disminución en la satisfacción laboral conlleva a que haya menor compromiso del/a empleado con sus tareas y por tanto a la desmotivación.

Como parte de los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a empleados/as de FOSOFAMILIA, resulta interesante lo reflejado en el ítem 8 del tercer bloque; acerca de las medidas utilizadas para regular el uso del internet y las redes sociales, debido a que un 37% de los sujetos entrevistados afirma estar satisfecho con las medidas restrictivas e inflexibles que sus patronos utilizan para limitar el uso del internet y de las redes sociales dentro de la institución. Pero es posible inferir que el resultado obtenido en el cuestionario presenta una incongruencia sustancial comparada con otros ítems, debido a que a través de la observación se evidenció cierta ansiedad y/o temor al momento de la aplicación del cuestionario, posiblemente esto se debió al hecho de que en algún momento los instrumentos fueran revisados por las autoridades de FOSOFAMILIA y estos pudieran tomar represalias de algún tipo en contra de algún empleado. Este hecho además se acompañó de ciertas actitudes y preguntas por parte de los/as empleados/as, tales como: “¿esto lo conocerán los jefes?”, “¿harán una devolución de estas respuestas?”, etc. Dejando en evidencia el temor a responder con sinceridad a ciertos ítems.

Por otra parte se reflexiona que la medida utilizada en FOSOFAMILIA para regular el internet a su empleados/as, de ninguna manera es la más adecuada, debido que el imponer una condición tan autoritaria como lo es el uso de filtro o bloqueo, solo genera más rebeldía entre el personal quienes deciden utilizar el internet y las Redes sociales utilizando otros medios como celulares o tablets, trayendo como consecuencia que igualmente se pierda el tiempo en su jornada laboral.

No se trata de decir que es aceptable que los/as empleados/as utilicen las redes sociales durante sus horas de trabajo, sin embargo una buena estrategia en estos casos puede ser que los patronos permitan a sus empleados/as cierto tiempo para utilizar el Internet y revisen paginas de interés laboral durante el día, lo cual fortalecería el sentido de pertenencia del personal y mejoraría su actitud general hacia el trabajo que realizan.

A partir de esto se evalúa como una medida viable la elaboración de un Programa de Orientación con Intervención Psicoterapéutica que proporcione a los empleados y empleadas de FOSOFAMILIA herramientas que le permitan hacer un adecuado uso de las redes social en los espacios laborales. Debido a que, al existir una herramienta de ese tipo, seria posible que cada empleado conozca y participe en el desarrollo de las jornadas de capacitación para obtener conocimientos sobre temas relacionados al uso adecuado del internet y las redes sociales dentro de los espacios laborales lo cual beneficiaria a ambas partes.

## IX. CONCLUSIONES

El equipo investigador, en base a los resultados obtenidos ha concluido que:

- El uso de las redes sociales en horas de trabajo, es perfectamente compatible con la actividad laboral, todo depende de cómo se enfoque este uso así como de la educación y filosofía que la empresa transmita a sus empleados, las redes sociales tienen un amplio potencial que puede ser aprovechado en horas de trabajo para beneficio de la institución.
- Las medidas utilizadas en FOSOFAMILIA para regular el uso de internet y de redes sociales a sus empleados son de tipo restrictivas e inflexibles, lo cual vulnera la moral del equipo de trabajo y genera un ambiente de descontento, más que nada por el hecho de que la prohibición no es equitativa y son solo algunos empleados los que gozan de este beneficio por completo mientras que otros no.
- La satisfacción está íntimamente ligada a la motivación laboral y por lo tanto si existe descontento y malestar a este respecto, esto se ve reflejado en el rendimiento laboral y en la actitud hacia el trabajo. Limitar o restringir a los empleados un recurso que genera tanta satisfacción en su uso como lo son el internet y las redes sociales, tendrá un efecto sensible en la psique del individuo y producirá cambios manifiestos en la conducta y comportamiento del empleado.

- Por otro lado las autoridades de la institución perciben este fenómeno como amenaza que atenta contra la productividad y el manejo del tiempo laboral, se ha indagado que carecen de las herramientas y técnicas necesarias para regular positivamente el uso de las redes sin afectar o causar insatisfacción a los empleados, además han restado importancia o han omitido la elaboración de estrategias que permitan orientar a los empleados en temas de uso y manejo de internet y de redes sociales.

## X. RECOMENDACIONES

El equipo de investigación, en base a los resultados considera importante recomendar:

- Que las autoridades de FOSOFAMILIA busquen medios para obtener capacitación e información actualizada en temas del uso del internet en las instituciones y cómo puede aprovecharse su potencial para obtener mayor productividad, motivar a los empleados, crearse publicidad, entre otros beneficios.
- Que las autoridades de FOSOFAMILIA se permitan un periodo de prueba en el cual puedan desactivar el filtro de redes sociales y que evalúen a través de observación y charlas con el personal si la motivación de los empleados y su actitud hacia el trabajo mejora, se mantiene o decae.
- La implementación de un manual de usuario que permita a los jefes y autoridades de FOSOFAMILIA informarse sobre estrategias que favorezcan la optimización del uso del internet y las redes sociales.
- Poner en marcha un programa de capacitación para empleados/as de FOSOFAMILIA que contenga temas de importancia en los procesos de formación e información de normativas para el buen uso de las redes sociales y el internet, políticas para su manejo, así como consecuencias por incumplimiento de estas normas.

**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**“PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACION CON ORIENTACION  
PSICOTERAPEUTICA PARA EMPLEADOS/AS DE FOSOFAMILIA”  
“GUIA PRACTICA PARA EL ADECUADO USO DE LAS REDES SOCIALES”**

**PRESENTADO POR:**

Escobar Grimaldi, Carmen Renée EG05012  
Guerrero de Chávez, María Martha GG04123  
Sandoval Fuentes, Yansy Areli SF05019

**DOCENTE ASESOR:**

Lic. Daniel Edgardo Madrid.

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO:**

Lic. Mauricio Evaristo Morales

**CIUDAD UNIVERSITARIA NOVIEMBRE DE 2014**

# **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS/AS DE FOSOFAMILIA**

## **“GUÍA PRÁCTICA PARA EL ADECUADO USO DE LAS REDES SOCIALES”**





## INDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAG.</b>
<b>Índice</b>	ii
<b>Objetivos</b>	3
<b>Presentación</b>	4
<b>Contenido</b>	5
<b>Metodología</b>	10
<b>Cronograma de actividades</b>	11

# OBJETIVOS

## OBJETIVOS GENERALES:

- **Implementar un programa de capacitación estratégico que proporcione a los empleados y empleadas de FOSOFAMILIA herramientas que le permitan hacer un adecuado uso de las redes sociales en su tiempo laboral.**
- **Preparar al personal en temas de uso responsable del internet para la ejecución eficiente de sus responsabilidades laborales.**

## OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- **Facilitar a los/as empleados/as información básica sobre las redes sociales con la finalidad de crear un banco de conocimientos que les permita visualizar de manera más integral las implicaciones de la utilización de estas.**
- **Concientizar a los/as empleados/as sobre el tiempo invertido en las redes sociales durante las horas laborales y como este recurso puede ser aprovechado para realizar un trabajo más eficiente en la institución.**
- **Generar un nivel de conciencia sobre los riesgos personales y laborales que se ocultan detrás de las comunidades virtuales con la finalidad de crear una actitud más receptiva de su parte en el tema de la información que hacen circular en las redes sociales.**
- **Proporcionar al personal orientación e información relativa a las implicaciones positivas o negativas de utilizar las redes sociales como medios para liberar el estrés de la jornada laboral.**

# PRESENTACIÓN

**El Programa de Capacitación para empleados/as de FOSOFAMILIA “Guía Práctica para el Adecuado Uso de las Redes Sociales”, constituye un instrumento que permite sintetizar en un total de cuatro jornadas, los temas más relevantes que giran en torno al uso de las redes sociales en el espacio laboral.**

**El programa se encuentra dividido en 4 grandes áreas las cuales representan las jornadas de capacitación que llevaran a cabo, la primera de ellas es “conociendo el mundo de las redes sociales” en la cual se abordaran aspectos generales y a la vez relevantes de las redes sociales, tales como: que son, como funcionan, para que sirven, como se ingresa, porque son tan populares, quienes las usan, y cuáles son las redes más usadas.**

**En la segunda área se abordara el tema de “¿Puedo trabajar y navegar al mismo tiempo?” En este contenido se abordaran aspectos relacionados al tiempo que los empleados utilizan para navegar por internet durante su jornada laboral, y de cómo esto afecta directamente su rendimiento, así también se orientara sobre algunos consejos prácticos sobre el uso de las redes sociales y algunas estrategias para hacer un uso adecuado del internet durante la jornada laboral.**

**En la tercera área se abordará el tema de “Verdades ocultas detrás de las redes sociales”, en este contenido se abordaran aspectos relacionados con todo lo que se oculta detrás del internet y de las redes sociales, así como los peligros que acechan a los cibernautas, con el propósito de general un nivel de conciencia acerca del uso responsable de estos.**

**En la cuarta y última área se realizara la jornada “Conectado y desesterado” en la cual se buscara dar una explicación a la relación existente entre el estrés laboral y el uso del internet y las redes sociales en el trabajo, para luego finalizar con algunas técnicas de auto cuidado que puede realizar en la oficina para consentirse un rato en sus momentos de descanso durante la jornada laboral el cual sumara una herramienta útil para demostrar que no es necesario vivir conectado a la internet para liberar el estrés.**

**¿Estamos listos para empezar?...**

# CONTENIDO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

## I. CONOCIENDO EL MUNDO DE LAS REDES SOCIALES

En esta área conoceremos un poco más acerca de las redes sociales, ¿Qué son?, ¿Cómo funcionan?, ¿Para qué sirven? y ¿Cuáles son las más utilizadas por los cibernautas? Debido a que estos son datos que los usuarios de las redes sociales desconocen y que son de suma importancia para lograr la optimización de este recurso.

Iniciaremos preguntándonos:

### ¿Que son las redes sociales?

En la cual encontraremos un concepto real y específico para entrar en materia de lo que es este fenómeno.

Otros aspectos relevantes que encontraras en esta área son:



### ¿Cómo funcionan?

Encontraras aspectos básicos sobre el funcionamiento de las redes sociales.

### ¿Para qué sirven?

En donde podrás encontrar todo lo referente a la utilidad real que representa para los usuarios este recurso.

### ¿Cómo se ingresa a una red social?

Se explicara todo lo relevante a la manera en la que se ingresa comúnmente a una red social.

## **¿Por qué son tan populares?**

**Nos acercaremos a la razón de la popularidad y del éxito entre los usuarios de estos ciberespacios.**

## **¿Quiénes las usan?**

**Encontraremos datos específicos sobre la población que utiliza y prefiere estos recursos con mayor frecuencia.**



## **Las redes sociales más usadas y sus características**

**Aquí conocerás cuales son los tipos de redes sociales que los usuarios prefieren y cuáles son las particulares que hacen tan únicas y populares a cada una de estas redes.**

## II. ¿PUEDO TRABAJAR Y NAVEGAR AL MISMO TIEMPO?

En este contenido se abordaran aspectos relacionados al tiempo que los empleados utilizan para navegar por internet durante su jornada laboral, y de cómo esto afecta directamente su rendimiento, así también se orientara sobre algunos consejos prácticos sobre el uso de las redes sociales y algunas estrategias para hacer un uso adecuado del internet durante la jornada laboral.

¿Existe un tiempo para trabajar y otro para navegar?

### CONSEJOS PRACTICOS SOBRE EL USO DE LAS REDES SOCIALES

Se deben tener en cuenta una serie de consejos para evitar que la vida laboral se vea afectada por el uso irresponsable de las redes sociales. Algunos de estos consejos son:

- **Separa lo personal de lo profesional.**
- **En el trabajo, usa las redes sociales con moderación**
- **No hagas públicos todos los detalles de tu vida**
- **Controla lo que se dice, y publica, sobre ti.**



### ESTRATEGIAS PARA HACER BUEN USO DE LAS REDES SOCIALES

Deben tenerse en cuenta algunas estrategias también para hacer un uso adecuado del internet y las redes sociales en el espacio laboral. Por ejemplo: debe quedar muy claro al/a empleado/a que el internet durante las horas laborales deberá utilizarse únicamente para fines propios a su puesto de trabajo y que las cuestiones personales deberán ser atendidas en otro momento, como por ejemplo su horario de almuerzo.



### III. “VERDADES OCULTAS DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES”

En este contenido se abordaran aspectos relacionados con todo lo que se oculta detrás del internet y de las redes sociales, así como los peligros que acechan a los cibernautas, con el propósito de general un nivel de conciencia acerca del uso responsable de estos.

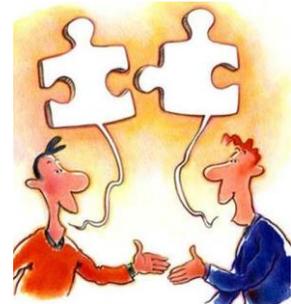
Los principales temas son:

#### DESCONECTARTE PARA CONECTARTE

En este espacio se abordara el tema que apunta a que cada vez más usuarios disponen de conexión a Internet. Esto, ha levantado las barreras de comunicación tradicionales.

#### 6 TIPS PARA COMENZAR A SER ASERTIVO ;POR ALGO SE EMPIEZA!

Se brindara a los usuarios consejos prácticos los cuales favorecen la comunicación persona a persona y suelen ser muy útiles para expresar correctamente sus ideas.



#### CONOCIENDO LOS RIESGOS PERSONALES Y LABORALES DE LAS REDES SOCIALES



Como bien es sabido, además de todos los beneficios que tienen las redes sociales, también hay algunos peligros y riesgos al no tener cautela, y divulgar información personal o de la empresa, y que el receptor haga mal uso de la información, o en el peor de los casos, sea una estafa.

## IV. "CONECTADO Y DESESTRESADO"

**En esta área conoceremos más a cerca del estrés y las razones por las que un trabajador se estresa, así también, aprenderemos algunas estrategias útiles para poder liberarnos del estrés durante la jornada laboral sin necesidad de recurrir a la tecnología para hacerlo. Solo hace falta una buena disposición y una mentalidad muy positiva.**

**Los principales temas son:**

### ¿.QUE ES EL ESTRÉS LABORAL?

**Encontraras aquí un concepto claro y real para que entres en materia y conozcas acerca de este delicado tema que es el estrés laboral.**



### CONOCIENDO LAS FUENTES ESTRESORAS

**En donde se abordara un contenido que permita acercarse a un conocimiento exacto de las principales fuentes de estrés durante la jornada laboral.**

### ES NEGATIVO O POSITIVO EL USO DE LAS REDES SOCIALES

**Se brindara un enfoque más amplio que permita el análisis y la reflexión acerca de las implicaciones tanto positivas como negativas sobre el tema del uso de las redes sociales durante el tiempo laboral.**

### AUTOCUIDO COMO HERRAMIENTA CURATIVA DEL ESTRÉS LABORAL

**En donde se abordara un contenido interesante e innovador que permita a los empleados la reflexión y el análisis a cerca del beneficio real de las redes sociales para liberar el estrés vs. las actividades de autocuidado para obtener mejores resultados.**



# METODOLOGIA

## RECURSOS

### HUMANOS:

- **FACILITADORES (3 PERSONAS)**
- **PARTICIPANTES (90 EMPLEADOS/AS DE LA INSTITUCION FOSOFAMILIA)**

### MATERIALES:

- **90 MANUALES DE USUARIO (por jornada)**
- **90 LAPICES O LAPICEROS**
- **LAPTOP**
- **CAÑON**
- **PARLANTES**
- **DIARIOS**
- **RESMAS DE PAPEL**
- **OTROS QUE LAS ACTIVIDADES REQUIERAN.**

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO:

**Para la realización del programa “guía práctica para el adecuado uso de las redes sociales en los espacios laborales”, se propone la implementación de 4 jornadas de facilitación con una duración de 5 horas cada una, desarrolladas durante un mes, los días en que se impartirán cada una de esas jornadas de facilitación serán los días sábados en un horario de 7:30 am a las 12:00md.**

**En cada una de las jornadas a desarrollar se impartirá un tema distinto, contando con un espacio de preguntas, respuestas, refrigerio y al final un espacio de reflexión, permitiéndoles a los y las usuarios/as una participación activa en donde también se les asignaran tareas para realizar en casa, permitiéndoles avivar los conocimientos adquiridos entre una jornada y otra.**

**Al terminar las jornadas de facilitación se realizara un acto protocolario en el cual se efectuará una retroalimentación de todo el desarrollo del programa, finalizando con la entrega de diplomas de participación a los/as empleados/as capacitados.**

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	MES DE NOVIEMBRE DE 2015				
		SABADO 1	SABADO 8	SABADO 15	SABADO 22	SABADO 29
1	DESARROLLO DE LA PRIMERA JORNADA CON EL TEMA: CONOCIENDO EL MUNDO DE LAS REDES SOCIALES					
2	DESARROLLO DE LA SEGUNDA JORNADA CON EL TEMA: PUEDO TRABAJAR Y NAVEGAR AL MISMO TIEMPO.					
3	DESARROLLO DE LA TERCERA JORNADA CON EL TEMA: VERDADES OCULTAS DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES					
4	DESARROLLO DE LA CUARTA JORNADA CON EL TEMA: CONECTADO Y DESESTRESADO					
5	CLAUSURA Y ENTREGA DE DIPLOMAS.					

**NOTA:** El presente cronograma se encuentra sujeto a cambios debido al espacio que la Institución nos brinde para la realización de cada una de las jornadas de capacitación.



**Planes Operativos**  
**“Guía Práctica para el**  
**Adecuado uso de las Redes**  
**Sociales dentro de los Espacios**  
**Laborales”**  
**FOSOFAMILIA**

## JORNADA # 1 ¿CONOCIENDO EL MUNDO DE LAS REDES SOCIALES?

**OBJETIVO:** Dotar de conocimiento a los y las participantes sobre el tema: ¿CONOCIENDO EL MUNDO DE LAS REDES SOCIALES?, Para que ellos puedan ponerlo en práctica para uso personal e Institucional en FOSOFAMILIA.

**FECHA:** 01 DE Noviembre de 2015

**HORARIO:** De 8:00 am a 12:00 pm.

**LUGAR:** Sala de consejo FOSOFAMILIA

**FACILITADORES:** Escobar Grimaldi, Carmen Reneé  
Guerrero de Chávez, María Martha  
Sandoval Fuentes, Yancy Areli

Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico		Recursos	Responsables	Tiempo
		Procedimiento del facilitador	Procedimiento del usuario			
<b>Bienvenida a la Jornada</b>	Brindar un recibimiento agradable para los y las usuaria y usuarios	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> El facilitador o facilitadora dará una cordial bienvenida al pleno, agradeciéndoles por su presencia.</li> <li><b>2.</b> Presenta a los y las facilitadores encargado/as de dirigir la jornada.</li> <li><b>3.</b> Establece las reglas necesarias para mantenimiento del orden durante la jornada de capacitación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador.</li> <li>2. Siguen las indicaciones y sugerencias manifestadas por el facilitador o facilitadora</li> </ol>	<b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	El equipo facilitador	10 min.

<b>Dinámica “el guacal”</b>	Propiciar un momento de diversión y de confianza entre los y las participantes para un mejor desarrollo de la jornada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pide a los y las participantes que formen un círculo.</li> <li>2. Al participante que debe de iniciar le presenta el guacal y se le explica que debe de pasarla al vecino diciendo: “¿qué quieres depositar en el guacal? La persona debe de responder inmediatamente con una palabra o algo que rime con guacal.</li> <li>3. Al final agradece la participación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador.</li> <li>2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.</li> <li>3. Participan activamente en el desarrollo de la actividad</li> </ol>	<b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <b>Materiales:</b> Guacal	El equipo facilitador	20 min.
<b>Desarrollo de la temática ¿Qué son las Redes Sociales?</b>	Proporcionar a los y las participantes el conocimiento teórico sobre que son las redes sociales para que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática.</li> <li>2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</li> <li>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</li> <li>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</li> </ol>	<b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	El equipo facilitador	30 min.
<b>Desarrollo de la Temática:</b>	Proporcionar a los y las	1. El facilitador o la facilitadora comienza	1. Escucha atentamente las	<b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> </ul>	El equipo facilitador	30 min.

<p><b>¿Cómo funcionan las Redes Sociales?</b></p>	<p>participantes el conocimiento teórico sobre ¿COMO FUNCIONAN LAS REDES SOCIALES? para que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.</p>	<p>introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática.</p> <p>2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.</p>	<p>palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</p> <p>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</p> <p>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computado</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>		
<p><b>Estructura: “Levantarse en Grupo”</b></p>	<p>Generar en los y las participantes un ambiente de mayor integración y confianza entre ellos, de manera que favorezca el desarrollo de las siguientes actividades.</p>	<p>1. Para realizar una pequeña actividad de distensión, se solicita a los participantes que se pongan de pie y caminen mientras suena la música de fondo.</p> <p>2. Cuando el/la facilitador/a lo indique deberán formar pareja, sentarse en el suelo espalda a espalda con su pareja, entrelazar sus brazos y levantarse del suelo sin ayuda de sus manos y ahora pide la formación de tríos, luego de cuartetos, quintetos, para realizar la misma</p>	<p>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</p> <p>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</p> <p>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul>	<p>El equipo facilitador</p>	<p>20 Min.</p>

		actividad de levantarse del suelo agarrados de los brazos, hasta poder formar el grupo completo de participantes 3. Al finalizar agradece a los participantes por la cooperación mostrada en la actividad.				
<b>RECESO</b>						
<b>Desarrollo de Temática: ¿Para qué Sirven las Redes Sociales?</b>	Proporcionar a los y las participantes el conocimiento teórico sobre el tema para que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.	1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática. 2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.	1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa. 2. Formulan preguntas asertivas si es necesario. 3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.	<b>Humanos:</b> • Facilitador/a • Participantes  <b>Materiales:</b> • Computado • Retroproyector	El equipo facilitador	30 min.
<b>Desarrollo de la Temática: ¿Por qué son tan populares las redes sociales y como se ingresa a una Red Social?</b>	Proporcionar a los y las participantes el conocimiento teórico sobre el tema para que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para	1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática. 2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando	1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa. 2. Formulan preguntas asertivas si es necesario. 3. Brindan	<b>Humanos:</b> • Facilitador/a • Participantes  <b>Materiales:</b> • Computado • Retroproyector	El equipo facilitador	30 min

	conocimiento personal y de la Institución.	preguntas a los y las participantes si se hace necesario.	opiniones asertivas sobre la temática.			
			REFRIGERIO			
<b>Estructura: “El Árbol del conocimiento</b>	Obtener una devolución del aprendizaje adquirido por parte de los participantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los facilitadores formaran equipos de 5 personas a través de la dinámica “la pareja ciega</li> <li>2. Seguidamente se pedirá a cada equipo buscar imágenes, frases, pensamientos, palabras o algo que refleje en su contenido todo el aprendizaje adquirido durante la primera jornada realizada.</li> <li>3. Pide que peguen en el árbol representado los recortes seleccionados.</li> <li>4. Solicita posteriormente que un representante de cada equipo explique cada uno de ellos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Escuchan atentamente cada una de las indicaciones del facilitador.</li> <li>2 Muestran una actitud de escucha activa y se disponen a colaborar.</li> <li>3. Muestran orden y disciplina al momento de realizarla, a la vez que participan activamente</li> </ol>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participante</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Árbol dibujado en papel bond.</li> <li>• Tijeras.</li> <li>• Periódicos y revistas.</li> <li>• Pegamento y cinta adhesiva</li> </ul>	El equipo facilitador	30 min
<b>Dinámica: “Los refranes”</b>	Dinamizar y animar al grupo de participantes por medio de una técnica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forma dos equipos con similar cantidad de participantes, nombrándolos por números 1 y números 2.</li> <li>2. Al equipo 1 se le asignará tarjetas con la mitad inicial de un refrán y a los del equipo dos con la segunda mitad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deberán separarse en números uno y números dos hasta conformar los 2 equipos.</li> <li>2. Deberán tomar las tarjetas correspondientes.</li> <li>3. Deberán seguir indicaciones y</li> </ol>	<p>Humanos: :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador</li> <li>• Participante</li> </ul> <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjetas con refranes conocidos divididos por la mitad</li> </ul>	El equipo facilitador	10 min.

		<p>3. Cada participante del equipo uno deberá leer su mitad de refrán y cada uno del equipo 2 deberá complementarlo.</p> <p>4. Luego se agregarán las palabras por delante y por detrás a las mitades respectivas.</p> <p>Ejemplo: Participante de equipo 1: el que anda con lobos “por delante”.</p> <p>Participante del equipo 2 complementa: a aullar aprende “por detrás”.</p> <p>5. Y así sucesivamente hasta finalizar.</p>	hacerlo de forma enérgica y dinámica			
<b>Cierre y Evaluación de la Jornada</b>	Realizar el cierre de la jornada mediante la lectura de una frase motivacional y motivar a los y las participantes a estar presentes en la próxima jornada.	<p>1. Da las gracias a los participantes, expresando los aspectos positivos y se les invita a poner en práctica lo aprendido; a transmitir los conocimientos y ponerlos en práctica en su vida laboral..</p>	<p>2. Escuchan atentamente las palabras emitidas por el facilitador o facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	El equipo facilitador	10 min

## JORNADA # 2 ¿PUEDO TRABAJAR Y NAVEGAR AL MISMO TIEMPO?

**OBJETIVO:** Facilitar a los y las participantes los conocimientos teóricos sobre la jornada ¿puedo trabajar y navegar al mismo tiempo? con la finalidad de que aprendan a diferenciar entre el trabajo y la navegación dentro de los espacios laborales y lo pongan en práctica para beneficio propio y de la Institución

**FECHA:** SABADO 08 de noviembre de 2015

**HORARIO:** De 8:00 am a 12:00 pm.

**LUGAR:** Sala de consejo FOSOFAMILIA

**FACILITADORES:** Escobar Grimaldi, Carmen René  
Guerrero de Chávez, María Martha  
Sandoval Fuentes, Yancy Areli

Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico		Recursos	Responsable	Tiempo
		Procedimiento de Facilitador	Procedimiento del Usuario			
Inscripción y entrega de gafetes	Establecer un control de asistencia del número de asistentes a la jornada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orienta a los/as participantes para que puedan anotarse y firmar en la hoja de asistencia correspondiente a la jornada.</li> <li>2. Entregará a cada participante su gafete correspondiente.</li> <li>3. Pedirá posteriormente a los participantes que tomen asiento para iniciar la jornada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siguen las indicaciones, firmando la hoja de asistencia y posteriormente toman asiento para dar inicio a la jornada.</li> </ol>	<b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoja de asistencia</li> <li>• Lapicero</li> <li>• Gafetes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo facilitador</li> </ul>	20 minutos

<p><b>Dinámica:</b> <b>pásame el anillo</b></p>	<p>Propiciar un momento de diversión y de confianza entre los y las participantes para un mejor desarrollo de la jornada.</p>	<p>1. Se pide a los participantes que se coloquen en dos filas separadas (que tenga cada una de ellas igual número de personas). 2. Se entrega a cada persona un palo de pincho, un lápiz o un removedor de café. 3. La consigna será: “a cada fila le entregaré una argolla la cual deben hacer llegar hasta el último integrante de la fila. Esto lo harán por medio del palillo que se les entregó, poniéndolo en su boca y metiendo la argolla en el palo del compañero que tengan a la par y pasarlo de esa manera hasta llegar al final”.</p>	<p>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador. 2. Siguen las indicaciones que manifiesta el/la facilitador/a. 3. Participan activamente en el desarrollo de la actividad.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Palillos para pinchos, lápices o removedores de café.</li> <li>• Dos argollas pequeñas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo facilitador</li> </ul>	<p>20 minutos</p>
---	---	---	---	---	--	-------------------

<p><b>Desarrollo de la Temática:</b>  <b>“Existe un tiempo para trabajar y otro para navegar”</b></p>	<p>Proporcionar a los y las participantes el conocimiento teórico sobre el tema -para que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática.</li> <li>2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</li> <li>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</li> <li>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</li> </ol>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>
<p><b>Desarrollo de la Temática:</b>  <b>“consejos prácticos para el uso de las Redes Sociales”</b></p>	<p>Proporcionar a los y las participantes la información necesaria para que ellos la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática.</li> <li>2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</li> <li>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</li> <li>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</li> </ol>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computado</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>
<p><b>Estructura:</b>  <b>“Dibujando a ciegas”</b></p>	<p>Que los y las participantes evidencien en la</p>	<p>1.El/la facilitador/a solicita a los participantes que conformen nuevamente los</p>	<p>1. Siguen las indicaciones que manifiesta el/la</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitadores</li> <li>• Participantes</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>

	práctica la influencia y efectos de una comunicación y en el cumplimiento de objetivos grupales dentro de la institución.	grupos de trabajo. 2. Solicita a cada grupo que formen una fila y elijan a un líder. 3. Luego coloca a cada fila frente a un pliego de papel pegado en una mesa, y da la siguiente indicación: "tienen frente a ustedes un pliego de papel bond sobre el cual deberán dibujar. Pasarán uno por uno y será su líder quien les dirá que es lo que tienen que dibujar. Pero tendrán la dificultad de tener los ojos vendados, y deberán atender las indicaciones de su líder para realizar su dibujo lo mejor posible". 5. El/la facilitadora dará la señal para que puedan comenzar.	facilitador/a. 2. Participan activamente en el desarrollo de la actividad. 3. Cumplen las normas de la actividad, atendiendo las palabras de su líder.	Materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pliegos de papel bond</li> <li>• Plumones</li> <li>• Pañoletas</li> <li>• Papel con la sucesión de los dibujos, por persona</li> </ul>		
<b>Desarrollo de la Temática: "Estrategias para el Buen uso de las Redes Sociales"</b>	Proporcionar información sobre la temática y que cada uno de los participantes la pueda identificar y ponerlas en práctica dentro de la Institución.	1. El/a facilitador dará a conocer al pleno los diversos componentes que tienen los tipos de redes sociales 2. Solicita opiniones del contenido abordado. 3. Explica los contenidos a través de ejemplos.	1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador. 2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> Materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cañón proyector</li> <li>• Computadora</li> </ul>	Equipo facilitador	30 min.
<b>RECESO</b>						
<b>Dinámica: Alfombras</b>	Dinamizar al grupo de	1. Se colocarán hojas de periódico en el piso,	1. Escuchan atentamente las	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> </ul>	Equipo facilitador	20 min.

<b>mágicas</b>	participantes a través de un ejercicio que permita el contacto social y se enfatice en compañerismo y apoyo mutuo.	<p>formando un círculo.</p> <p>2. Se pide a los participantes que caminen por el salón con dinamismo, explicando que al detenerse la música deberán subir a una de las alfombras mágicas. Nadie debe quedarse fuera de una alfombra.</p> <p>3. Cada vez que se coloque la música los facilitadores retirarán una de las alfombras y los participantes deberán ingeniárselas para caber en las alfombras que van quedando.</p> <p>4. Al finalizar se procederá a una reflexión, sobre la experiencia, dificultades, etc.</p>	<p>palabras del facilitador.</p> <p>2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.</p> <p>3. Participan activamente en el desarrollo de la actividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participantes</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cañón</li> <li>• Proyector</li> <li>• Computadora</li> <li>• Papel periódico</li> </ul>		
<b>Cierre y Evaluación de la Jornada</b>	Realizar el cierre de la jornada mediante la lectura de una frase motivacional y motivar a los y las participantes a estar presentes en la próxima jornada.	<p>1. Da las gracias a los participantes, expresando los aspectos positivos y se les invita a poner en práctica lo aprendido; a transmitir los conocimientos y ponerlos en práctica en su vida laboral..</p>	<p>2. Escuchan atentamente las palabras emitidas por el facilitador o facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	Equipo facilitador	10 minutos

## JORNADA # 3 “VERDADES OCULTAS DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES”

**OBJETIVO:** Dotar a los empleados y empleadas de FOSOFAMILIA de conocimiento fresco e innovador en el tema de: “las verdades ocultas detrás de las redes sociales” Y que al proporcionarlas las pongan en práctica en su vida personal y laboral para beneficio propio y de la Institución.

**FECHA:** SABADO 15 de noviembre de 2015

**HORARIO:** De 8:00 am a 12:00 pm.

**LUGAR:** Sala de consejo FOSOFAMILIA

**FACILITADORES:** Escobar Grimaldi, Carmen René  
Guerrero de Chávez, María Martha  
Sandoval Fuentes, Yancy Areli

Actividad	Objetivo	PROCEDIMIENTO METODOLOGICO		Recursos	Responsable	Tiempo
		Procedimiento del facilitador	Procedimiento del Usuario			
<b>Bienvenida e Introducción a la Jornada</b>	Brindar un recibimiento agradable para los y las participantes, y dar a conocer los nombres de las personas encargadas de impartir la jornada así como la dinámica de la misma, además de dar una breve introducción sobre los puntos a tratar durante toda la jornada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador o facilitadora dará una cordial bienvenida al pleno, agradeciéndoles por su presencia.</li> <li>2. Presenta a los y las facilitadores encargado/as de dirigir la jornada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador.</li> <li>2. Siguen las indicaciones y sugerencias manifestadas por el facilitador o facilitadora.</li> </ol>	<b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Computador</li> <li>Retroproyector</li> </ul>	Equipo facilitador	10 Min .

<p><b>Estructura:</b> "Grupos de lápices".</p>	<p>Generar entre los y las participantes un ambiente ameno y agradable previo a la ejecución de las actividades de la jornada del día.</p>	<p>1. Solicita a los participantes que formen los grupos de trabajo</p> <p>2. Entrega a cada uno de los equipos cinco lápices y da a los participantes la siguiente consigna: "Formen un círculo y tomen los lápices de manera que los sostengan con su dedos índices apoyándose en los dedos de sus compañeros. Eviten que se les caigan los lápices".</p> <p>3. Una vez los equipos ya estén sosteniendo los lápices, el facilitador da algunas indicaciones como las siguientes: "siéntense, párense, den todos un salto, agáchense, giren el círculo, etc"</p>	<p>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador.</p> <p>2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.</p> <p>3. Participan activamente en el desarrollo de la actividad</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lápices</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>20 min.</p>
--	--	--	--	---	---------------------------	----------------

<p><b>Desarrollo del tema:</b> <b>“desconectarte para conectarte”</b></p>	<p>Dotar a los participantes la información precisa referente al uso adecuado de las redes sociales dentro de los espacios laborales y que este sirva de nuevo aprendizaje para los/as empleados/as de FOSOFAMILIA.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática.</li> <li>2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</li> <li>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</li> <li>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</li> </ol>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>
<p><b>Desarrollo del tema:</b> <b>“formas asertivas de comunicarse”</b></p>	<p>Proporcionar a los y las participantes el conocimiento teórico sobre LAS FORMAS ADECUADAS DE COMUNICARSE para que ellos obtengan nueva herramientas y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática.</li> <li>2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</li> <li>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</li> <li>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</li> </ol>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>
<p><b>ESTRUCTURA:</b> <b>“Las Gafas”.</b></p>	<p>Comprender el punto de vista de otras personas y cómo una determinada postura condiciona la visión individual.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El animador invita a los participantes a formar nuevamente los equipos de trabajo, a adoptar una actitud participativa y plantea lo siguiente: "estas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Escuchan atentamente cada una de las indicaciones del facilitador.</li> <li>2 Muestran una actitud</li> </ol>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participantes</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>

		<p>son las gafas de la desconfianza. Cuando llevo estas gafas soy muy desconfiado. ¿Quiere alguien ponérselas y decir qué ve a través de ellas, qué piensa de nosotros?". Entrega a una de las personas de cada equipo una "gafa de la desconfianza".</p> <p>2. Después, saca otras gafas que va ofreciendo cada uno de los equipos (por ejemplo: la gafas de la "confianza", del "replicón", del "yo lo hago todo mal", del "todos me quieren", y del "nadie me acepta", etc.)</p>	<p>de escucha activa y se disponen a colaborar.</p> <p>3 Muestran orden y disciplina al momento de realizarla, a la vez que participan activamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lentes o gafas de papel</li> </ul>		
<b>RECESO</b>						20 min.
<p><b>Dinámica: el baile de la fruta</b></p>	<p>Propiciar un momento de diversión y de confianza entre los y las participantes para un mejor desarrollo de la jornada.</p>	<p>- El facilitador explica la dinámica a seguir y les pide q se coloquen en forma de trencito uno tras de otro y les pide que canten esta canción: "este es el baile de la fruta y este es el baile de la fruta mientras van caminando alrededor del salón, luego dice stop y acaricia la cabeza del compañero diciendo Melocotón. (3 veces) y así sucesivamente hasta llegar al plátano y haciendo</p>	<p>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador</p> <p>. 2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.</p> <p>3. Participan activamente en el desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Humanos:</b></li> <li>• <b>Facilitador/a</b></li> <li>• <b>Participantes</b></li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 min.</p>

		movimientos graciosos”				
<b>Desarrollo de la temática: “6 tips para comenzar a ser asertivo”</b>	Dotar a los participantes la información precisa referente a los tips para comenzar a ser asertivo y que este sirva de nuevo aprendizaje para la forma de comunicarse con los compañeros de trabajo dentro de FOSOFAMILIA.	. El facilitador introduce brevemente a los y los participantes en la temática a desarrollar. 2. Posteriormente enfatiza sobre los tips para comenzar a ser asertivo y explica cada uno de ellos a los/as participantes.	- Escuchan atentamente las palabras emitidas por el facilitador o facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.  - Formulan preguntas asertivas si es necesario.  - Brindan opiniones asertivas sobre la temática.	<b>- Humanos: Facilitador/a Participantes</b>  <b>Materiales: Computador Retroproyector</b>	Equipo facilitador	30 min.
<b>Desarrollo de la temática: “riesgos personales y laborales de las redes sociales”</b>	Dotar a los participantes la información precisa referente a los riesgos que se pueden encontrar tanto personales como laborales a la hora de conectarse a una red social , para que lo aprendan y pongan en práctica en su Institución y en su vida personal.	1.El facilitador introduce brevemente a los y los participantes en la temática a desarrollar . 2. Posteriormente enfatiza sobre los tips para comenzar a ser asertivo y explica cada uno de ellos a los/as participantes.	- Escuchan atentamente las palabras emitidas por el facilitador o facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.  - Formulan preguntas asertivas si es necesario.  - Brindan opiniones asertivas sobre la temática.	<b>Humanos: Facilitador/a Participantes</b>  <b>Materiales: Computador Retroproyector</b>	Equipo facilitador	20 min.
<b>Cierre y evaluación de la Jornada</b>	Realizar el cierre de la jornada mediante la lectura de una frase motivacional y motivar a los y las participantes a estar presentes en la próxima jornada.	<b>3.</b> Da las gracias a los participantes, expresando los aspectos positivos y se les invita a poner en práctica lo aprendido; a transmitir los conocimientos y ponerlos en práctica en su vida laboral..	<b>4.</b> Escuchan atentamente las palabras emitidas por el facilitador o facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.	<b>Humanos: Facilitador/a Participantes</b>  <b>Materiales: • Computador • Retroproyector</b>	Equipo facilitador	10 minutos

## JORNADA # 4 “CONECTADO Y DESESTRESADO”

**OBEJTIVO:** Brindarles a los/as empleados/as de FOSOFAMILIA una jornada de desarrollo profesional en donde ellos/as puedan darse cuenta de lo que es el estrés laboral y de todo lo que produce el estar conectado a una red social dentro de área laboral y darle a conocer técnicas que le permitan el manejo del estrés dentro de la Institución.

**FECHA:** SABADO 22 de noviembre de 2015

**HORARIO:** De 8:00 am a 12:00 pm.

**LUGAR:** Sala de consejo FOSOFAMILIA

**FACILITADORES:** Escobar Grimaldi, Carmen Reneé  
Guerrero de Chávez, María Martha  
Sandoval Fuentes, Yancy Areli

Actividad	Objetivo	Procedimiento Metodológico		Recursos	Responsable	Tiempo
		Procedimiento del facilitador	Procedimiento del Usuario			
<b>Bienvenida e Inicio a la Jornada</b>	Brindar un recibimiento agradable para los/as participantes y dar a conocer los nombres de las personas encargadas de impartir la jornada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El/la facilitador/a dará una cordial bienvenida al pleno, agradeciéndoles por su presencia.</li> <li>2. Presenta a los/as facilitadores/as encargado/as de dirigir la jornada.</li> <li>3. Establece las reglas necesarias para mantenimiento del orden durante la jornada de capacitación solicitando las opiniones de los asistentes y escribiéndolas en el papel grafo correspondiente.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador.</li> <li>2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.</li> <li>3. Participan en el establecimiento de las reglas de la jornada</li> </ol>	Humanos: Facilitador/a Participante	Equipo facilitador	10 minutos
<b>DINAMICA: “Bienvenidas Diferentes”</b>	Propiciar un momento de diversión y de confianza entre los y	1. Se pedirá a los participantes que recorran el salón, y cuando el facilitador lo indica deberán saludar y dar la bienvenida al	1. Escuchan atentamente las palabras del facilitador.	Humanos: • Facilitador/a • Participantes		20 minutos

	las participantes para un mejor desarrollo de la jornada.	compañero que tengan al lado derecho, al lado izquierdo y a la mayor cantidad de personas que les sea posible, pero cada vez que digan “bienvenido” deberán hacer contacto con diferentes partes de su cuerpo. Por ejemplo: seas bienvenido “se dan los 5” o una palmada en el hombro, o chocar rodillas, etc.	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Siguen las indicaciones y sugerencias que manifiesta el/la facilitador/a.</li> <li>3. Participan activamente en el desarrollo de la actividad</li> </ol>			
<b>Desarrollo de la temática: ¿Qué es el estrés laboral? y ¿cuáles son sus fuentes estresores?</b>	Proporcionar a los y las participantes el conocimiento teórico sobre que es el estrés laboral y de cuáles son sus fuentes estresores para que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El facilitador introduce a los y las participantes en el punto a tratar</li> <li>2. Explica lo que dice la teoría sobre lo que es el estrés laboral y cada una de sus fuentes estresores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</li> <li>2. Formulan preguntas asertivas si es necesario.</li> <li>3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</li> </ol>	<p>Humanos: Facilitador/a Participantes</p> <p>Materiales: • Computador • Retroproyector</p>	Equipo facilitador	30 minutos

<p><b>Desarrollo de la temática: “es positivo o negativo el uso de las redes sociales”</b></p>	<p>Proporcionar a los y las participantes Información sobre lo negativo y lo positivo del uso de las redes sociales dentro de la fofosfamilia, de manera que ellos obtengan nueva información y la pongan en práctica para conocimiento personal y de la Institución.</p>	<p>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática. 2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.</p>	<p>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa. 2. Formulan preguntas asertivas si es necesario. 3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</p>	<p>Humanos: • Facilitador • Participante</p> <p>Materiales: • Computado • Retroproyector</p>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>
<p><b>RECESO</b></p>						
<p><b>4. DINAMICA “pásame la bola”</b></p>	<p>Generar entre los y las participantes un ambiente ameno y agradable previo a la ejecución de las actividades correspondientes a la jornada del día.</p>	<p>1. Solicita al grupo de participantes la formación 2 grupos y que se ubiquen en dos líneas 2. Entrega una pelota a la primera persona de cada fila y da la siguiente consigna: “deben enviar esta pelota hasta el final de la fila, pero no la pasarán con sus manos, sino que se la pondrán entre su quijada y su compañero/a debe agarrar la pelota de la misma manera y pasarla a la siguiente persona, lo más rápido posible. La línea que lleve primero la pelota la final de la fila ganará el juego, pero deben evitar que se les caiga, porque si sucede se asignará una penitencia”.</p>	<p>1. Siguen las indicaciones que manifiesta el/la facilitador/a. 2. Participan activamente en el desarrollo de la actividad.</p>	<p>Humanos: - Facilitador/ - Participantes</p> <p>Materiales: - Pelotas de plástico, o de papel</p>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>20 min.</p>

<p><b>Desarrollo de la temática: “el autocuido como herramienta curativa del estrés laboral”</b></p>	<p>Proporcionar a los y las participantes Información sobre lo que es el autocuido como herramienta para curar el estrés laboral y que a través de este conocimiento obtenido puedan ponerlo en práctica para su vida personal y laboral.</p>	<p>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática. 2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario.</p>	<p>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa. 2. Formulan preguntas asertivas si es necesario. 3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador /</li> <li>• Participante</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computado</li> <li>• Retroproyector</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 min.</p>
<p><b>Estructura: “Abordaje de técnicas de relajación y rutina de ejercicios”</b></p>	<p>Brindar a los participantes de la jornada técnicas de relajación y rutinas que les faciliten la disminución de la carga laboral dentro de la Institución y que al ponerlo en práctica sea de beneficio personal y en su lugar de trabajo.</p>	<p>1. El facilitador o la facilitadora comienza introduciendo a los y las participantes en los aspectos inmersos en el la temática. 2. Posteriormente se detiene en cada uno de los aspectos a tratar, explicándolos de una forma clara y precisa, formulando preguntas a los y las participantes si se hace necesario</p>	<p>1. Escucha atentamente las palabras emitidas por el facilitador o la facilitadora en una actitud de silencio y participación activa. 2. Formulan preguntas asertivas si es necesario. 3. Brindan opiniones asertivas sobre la temática.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador /</li> <li>• Participante</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computado</li> <li>• Retroproyector</li> <li>• Papeleta con rutina de ejercicios</li> </ul>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 min.</p>
<p><b>Estructura: “Árbol del conocimiento”</b></p>	<p>Obtener una devolución del aprendizaje adquirido por parte de los participantes.</p>	<p>1. Los facilitadores formaran equipos de 5 personas a través de la dinámica “la pareja ciega 2. Seguidamente se pedirá a cada equipo buscar imágenes, frases, pensamientos, palabras o algo que refleje en su contenido todo el aprendizaje adquirido</p>	<p>1 Escuchan atentamente cada una de las indicaciones del facilitador. 2 Muestran una actitud de escucha activa y se disponen a</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador/a</li> <li>• Participante</li> </ul> <p>Materiales:</p> <p>Árbol dibujado en papel bond. Tijeras. Periódicos y</p>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>30 minutos</p>

		<p>durante la primera jornada realizada.</p> <p>3. Pide que peguen en el árbol representado los recortes seleccionados.</p> <p>4. Solicita posteriormente que un representante de cada equipo explique cada uno de ellos.</p> <p>5. Refuerza positivamente la participación mostrada.</p>	<p>colaborar.</p> <p>3 Muestran orden y disciplina al momento de realizarla, a la vez que participan activamente.</p>	<p>revistas.</p> <p>Pegamento y cinta adhesiva</p>		
<p><b>Cierre de la jornada, evaluación y agradecimiento.</b></p>	<p>Realizar el cierre de la jornada mediante la lectura la lectura de una frase motivacional y motivar a los y las participantes a estar presentes en la próxima jornada.</p>	<p>Dar las gracias a los participantes, expresando los aspectos positivos y se les invita a poner en práctica lo aprendido; a transmitir los conocimientos y ponerlos en práctica en su vida laboral..</p>	<p>1. Escuchan atentamente las palabras emitidas por el facilitador o facilitadora en una actitud de silencio y participación activa.</p>	<p>Humanos: Facilitador/a Participantes</p> <p>Materiales: • Computador • Retroproyector</p>	<p>Equipo facilitador</p>	<p>10 minutos</p>

**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**“MANUALES DE USUARIO PARA GUIA PRACTICA PARA EL ADECUADO  
USO DE LAS REDES SOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES”**

**PRESENTADO POR:**

Escobar Grimaldi, Carmen Renée EG05012  
Guerrero de Chávez, María Martha GG04123  
Sandoval Fuentes, Yansy Areli SF05019

**DOCENTE ASESOR:**

Lic. Daniel Edgardo Madrid.

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO:**

Lic. Mauricio Evaristo Morales

**CIUDAD UNIVERSITARIA NOVIEMBRE DE 2014**

**“GUIA PRACTICA PARA EL  
ADECUADO USO DE LAS REDES  
SOCIALES EN LOS ESPACIOS  
LABORALES”**

**JORNADA N° 1**

**“CONOCIENDO EL MUNDO DE LAS REDES  
SOCIALES”**

**MANUAL DE USUARIO**

**NOMBRE:**



**SAN SALVADOR 01 DE NOVIEMBRE DE 2015**

# ¡¡¡BIENVENIDOS Y BIENVENIDAS!!!

ESTIMADOS USUARIOS Y ESTIMADAS  
USUARIAS:

El material que tiene en sus manos ha sido creado con el propósito de que usted conozca más acerca de este nuevo mundo que son las redes sociales

Lo importante es que usted como participante activo de esta Jornada conozca, aprenda e identifique CUAL ES ESE NUEVO MUNDO DE LAS REDES SOCIALES y que de esa manera pueda ponerlo en práctica en su vida personal, haciendo de usted una persona productiva y satisfecha de desempeñar su labor dentro de la institución.

Para dejar sembrada la semillita del aprendizaje lo único que necesitamos es de su participación activa, disposición y sobre todo de sus deseos de aprender ya que usted es el Ingrediente Fundamental dentro de esta Jornada de **Desarrollo Profesional**

¡Bienvenido/a nuevamente!





**En esta área conoceremos un poco más sobre: ¿Que son las redes sociales? y para que nos vayamos empapando un poco del tema echémosle un vistazo a lo que tenemos a continuación:**

## **1. QUE SON LAS REDES SOCIALES**

**Según David Malan: Las redes sociales en Internet son comunidades virtuales donde sus usuarios interactúan con personas de todo el mundo con quienes encuentran gustos o intereses en común. Funcionan como una plataforma de comunicaciones que permite conectar gente que se conoce o que desea conocerse, y que les permite centralizar recursos, como fotos y vídeos, en un lugar fácil de acceder y administrado por los usuarios mismos.**



**¿QUE CONOCE SOBRE LAS REDES SOCIALES?**

---

---

---

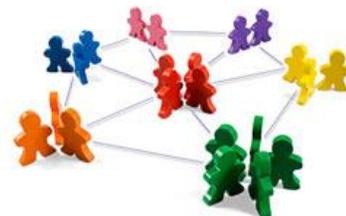
---



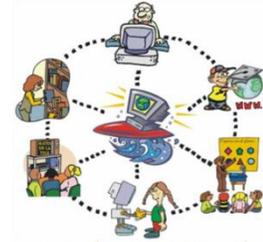
## **2. ¿COMÓ FUNCIONAN LAS REDES SOCIALES?**

**El funcionamiento de las redes sociales es muy similar en prácticamente cada una de ellas y porque no decirlo en todas. A continuación se explicara en muy pocos puntos:**

- 1. Dentro de una plataforma común (sitio Web): un usuario invita a un grupo de usuarios a que establezcan una conexión online por medio de dicha plataforma. Cada usuario que acepta la invitación, pasa a formar parte de su red contactos.**



2. **Cada uno de estos nuevos usuarios: Realiza la misma operación, invitando a otro número determinado de conocidos, esparciéndose de este modo las conexiones.**



3. **Con las relaciones creadas: El usuario crea lo que hoy se conoce por red de contactos, pudiendo intercambiar información de diversa índole, en función del tipo de red social.**



### CONOCIA ¿CUAL ERA EL FUNCIONAMIENTO DE UNA RED SOCIAL?

---

---

---

---



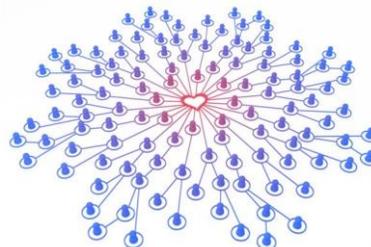
### 3. ¿PARA QUE SIRVEN LAS REDES SOCIALES?

Si tantas personas las usan, no podemos dejar de preguntarnos para qué sirven las redes sociales:

- ✚ **Mantener la comunicación con la gente que conocen:** Los sitios de redes sociales son esencialmente para formar comunidades. Uno se puede encontrar con gente que ya conoce: amigos del colegio, la universidad, el trabajo, la familia u otros grupos y seguir en comunicación con ellos por más lejos que se encuentren y aunque ya no se vean con tanta frecuencia. Amistades que parecían haberse olvidado. etc



- ✚ **Nuevas conexiones:** Pero no solo personas que ya conocemos conforman nuestras redes, sino también muchas por conocer. Hay redes sociales para encontrar nuevos amigos, En general, todas las redes sociales permiten la interacción entre sus miembros, la forma más común de ampliar el círculo de amigos suele ser buscar entre las redes personales de los que ya conocemos



**+** **Encontrar información:** Mucha gente ya sólo se actualiza de las novedades de lo que ocurre en el mundo a través de Twitter y los medios de comunicación que también están en Facebook. Pero además podemos recurrir a redes especializadas para hacer preguntas sobre cualquier tema o sencillamente consultar entre nuestras redes por sus opiniones

### ¿Para qué cree usted que nos sirven las redes sociales en FOSOFAMILIA?



a) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



### 3. ¿COMO SE INGRESA A UNA RED SOCIAL?

**Basta con registrarse gratuitamente, completar una ficha con datos personales y empezar a asociarse con otros usuarios. Todo lo que se necesita es una dirección válida de correo electrónico.**

**Aquí te presentamos un ejemplo de cómo se ingresa a Facebook:**

The screenshot shows the Facebook login and registration interface. At the top, there are fields for 'Correo electrónico o teléfono' and 'Contraseña', with a 'Iniciar Sesión' button. Below this, there's a link for '¿No tienes sesión?'. The main content area is split into two columns. The left column has the text 'Facebook te ayuda a comunicarte y compartir con las personas que forman parte de tu vida.' and a network diagram. The right column is titled 'Abre una cuenta' and includes the text 'Es gratis y lo será siempre.' followed by input fields for 'Nombre', 'Apellidos', 'Tu correo electrónico', 'Vuelve a escribir tu correo', and 'Contraseña'. There are also dropdown menus for 'Fecha de nacimiento' (Day, Month, Year) and radio buttons for 'Mujer' and 'Hombre'. At the bottom, there's a green 'Abrir una cuenta' button and a small disclaimer about terms and conditions.

### 4. ¿PORQUE SON TAN POPULARES LAS REDES SOCIALES?

**El éxito de las redes sociales radica en varios factores, entre ellos el incremento del uso de banda ancha en los hogares, pero también hay que tomar en cuenta las siguientes necesidades:**

- ◆ **Las utilizan para conocer a otros amigos**
- ◆ **por mantener el contacto de los seres queridos que residen en otros países**
- ◆ **por establecer contacto con amistades que desde hace años no las veíamos**
- ◆ **para realizar eventos y ponerse de acuerdo con los demás**
- ◆ **para abrir grupos de estudio como por ejemplo en Institutos, universidades etc.**
- ◆ **Simplemente por mantener comunicación con los seres queridos, amigos o familia.**

**¿CONOCE CUALES SON LAS REDES SOCIALES MAS POPULARES QUE SE UTILIZAN?**

---



---



---



---



---



**5. ¿QUIENES USAN LAS REDES SOCIALES?**

**Quienes más utilizan las redes sociales son los adolescentes y adultos jóvenes, generalmente universitarios y profesionales con acceso a internet. Lo más interesante es que su utilidad va mutando a medida que se incrementan los que las conforman.**

**¿CONSIDERA USTED NECESARIO EL USO DE LAS REDES SOCIALES DENTRO DE FOSOFAMILIA?**

---



---



---



---



**6. LAS REDES SOCIALES MAS USADAS Y SUS CARACTERISTICAS**

**Existen redes de todo tipo. Las hay artísticas, profesionales, musicales, de universidades. Hay redes para cada tema. Sin embargo, las redes más populares en los últimos años no responden a un tema específico. Son**

redes cuyo objetivo es reencontrarse con viejos amigos o conocer gente nueva.

Las redes sociales más visitadas por los jóvenes y adultos con mayor crecimiento en los últimos años son Facebook, MySpace y Twitter, etc. Por lo que se han seleccionado las redes sociales más relevantes actualmente:



#### FACEBOOK

Desde su nacimiento en 2004, Facebook ha pasado de ser una limitada red estudiantil de Harvard a la red social “generalista” de mayor implantación. Facebook sigue cautivando a los salvadoreños con un crecimiento de 221,440 usuarios en los últimos seis meses, el país subió un escalón en el ranking de naciones con acceso a la red y ahora se ubica en el número 73.



#### TWITTER

Es una red social con características propias. Su eslogan señala que es “la mejor manera de descubrir lo que está pasando en tu mundo”. Realmente se trata de un sitio web de mensajería tipo blog que permite a sus usuarios enviar y leer entradas de texto de 140 caracteres como máximo denominados tweets. El envío de estos mensajes se puede realizar tanto por el sitio web de Twitter, como vía SMS desde un teléfono móvil, desde programas de mensajería instantánea o incluso desde cualquier aplicación de terceros



#### YOUTUBE

El funcionamiento de YouTube es sencillo para que cualquier usuario de la Red pueda utilizarlo sin conocimientos técnicos. En esto se basa la web 2.0 y es la razón de su éxito, que de otra forma estaría limitado a usuarios con conocimientos más avanzados y por tanto, tendría un menor nivel de audiencia, exposición y/o participación.

## **📷 INSTAGRAM**

**Insta Gram es un programa o aplicación para compartir fotos con la que los usuarios pueden aplicar efectos fotográficos como filtros, marcos, colores retro y vintage, luego pueden compartir las fotografías en diferentes redes sociales como Facebook, Twitter**



**¿CUALES SON LAS REDES SOCIALES QUE MAS SE UTILIZAN DENTRO DE FOSOFAMILIA?**

---

---

---

---



**ESPERAMOS QUE LA JORNADA DESARROLLADA HAYA SIDO DE SU AGRADO Y QUE A TRAVEZ DE ELLA DEJEMOS SEMBRADA LA SEMILLA DEL CONOCIMIENTO PARA UNA BUENA UTILIZACION DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL EN FOSOFAMILIA.**

**¡¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!!**

# **GUIA PRACTICA PARA EL ADECUADO USO DE LAS REDES SOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES”**

## **JORNADA N° 2**

**¿PUEDO TRABAJAR Y NAVEGAR AL MISMO  
TIEMPO?**



**MANUAL DE USUARIO.**

**NOMBRE:**

---

**SAN SALVADOR, 08 DE NOVIEMBRE DE 2015.**

# **¡BIENVENIDO/BIENVENIDA!**

## **ESTIMADO USUARIO/A:**

**El material que tiene en sus manos ha sido creado con el propósito de facilitarle un conocimiento actualizado e interesante acerca del tema: “¿puedo trabajar y navegar al mismo tiempo?” como parte de la Jornada de Desarrollo Profesional: “Guía Práctica para el Uso Adecuado de Redes Sociales en los Espacios Laborales dirigido a los Empleados y Empleadas de FOSOFAMILIA”.**

**En esta jornada, en la que es necesaria su participación activa, conocerá sobre la importancia y la optimización del tiempo, es decir, el tiempo que usted invierte en trabajar y el que utiliza para otras actividades, tales como: navegar por internet. Así también encontrará algunos consejos prácticos sobre el uso de las redes sociales y algunas estrategias para hacer un uso adecuado del internet durante la jornada laboral.**

**Lo que tenemos preparado para usted en este día es una jornada amena, diferente y de mucho aprendizaje, le solicitamos participar con una actitud abierta y positiva así como la disposición y sobre todo deseos de aprender ya que usted es el Ingrediente Fundamental dentro de esta Jornada de Desarrollo Profesional.**

**¡Nos vemos en la meta!**

## **1. EXISTE UN TIEMPO PARA TRABAJAR Y OTRO PARA NAVEGAR**

**Iniciaremos este apartado mencionando que usar Internet en horas de trabajo no es tan malo como parece. Un estudio de**



**la Universidad Nacional de Singapur señala que “perder” el tiempo viendo páginas de juegos, o leyendo noticias en la web, en**

**realidad aumenta la productividad de los trabajadores.**

**Los expertos descubrieron que dicha actividad tiene una importante "función reparadora" y sirve mejor que mandar e-mails personales, chatear o mandar mensajes de texto.**

**El estudio también halló que entre más estén los jefes detrás de los trabajadores vigilando lo que están haciendo en Internet, más perderán el tiempo en la web. Por eso recalcaron que no es nada del otro mundo que un trabajador se tome 5 minutos para jugar un poco, o 10 para ir a ver qué se está diciendo en Twitter..**

**Sin embargo en este tema entramos en una contundente polémica, ya que, si bien es cierto es muy posible que no represente ningún problema utilizar 5 o 10 minutos del horario de trabajo para navegar o utilizar redes sociales, también es muy cierto que ese corto tiempo no es suficiente y que por lo general solemos sumergirnos mucho más que ese tiempo en el mundo cibernético.**

**¿5 o 10 minutos son suficientes para revisar sus cuentas de redes sociales, responder su mensajes, socializar, etc.?**



**¿Qué piensa usted?**

---

---

---

---



**La verdad es que a pesar que sentimos que tenemos todo bajo control el ciberespacio tiene la capacidad de atraparnos por horas, hasta hacernos olvidar que tenemos otros compromisos pendientes en nuestras labores cotidianas, e incluso en nuestro trabajo, estos se debe precisamente a la amplia gama de atractivos que pueden encontrarse dentro de él.**



**Es importante tener en cuenta y reflexionar acerca del tiempo que realmente estamos invirtiendo conectados a internet y lo que estamos dejando de lado mientras estamos navegando.**

## **2. CONSEJOS PRACTICOS SOBRE EL USO DE LAS REDES SOCIALES**

- **Separe lo personal de lo profesional.**

**Las redes sociales pueden poner en riesgo su puesto de trabajo. También pueden jugar en su contra si está buscando un nuevo empleo. Úselas con cabeza. Sus jefes no necesitan saber sobre su vida privada.**

- **En el trabajo, usa las redes sociales con moderación.**

**Si se pasa demasiadas horas al día en su perfil de Facebook su jefe puede llamarle la atención. Y con toda la razón del**

**mundo. Un empleado puede dedicar unos pocos minutos de su jornada laboral a revisar su perfil en Facebook”. Pero siempre tiene que hacerlo en tiempos de descanso y cumplir unas condiciones. Son las siguientes:**

- **No contravenir las normas de la empresa y no saltarse las medidas de seguridad.**
- **El número de accesos y el tiempo de permanencia en las redes sociales tiene que ser moderado. Tiene que haber un motivo legítimo que justifique tu visita.**
- **El acceso a las redes sociales no debe afectar a la productividad ni a las funciones en el trabajo.**
- **El acceso a las redes sociales no debe afectar a la velocidad de conexión a Internet de la empresa ni a sus sistemas informáticos.**
- **No haga públicos todos los detalles de su vida.**

**A nadie le interesa saber si está “cansado de aburrirse en el trabajo”. Tampoco si tiene unas “ganas locas de fiesta”. Bueno, a casi nadie. Puede que al director de recursos humanos de la empresa en la que quiere trabajar sí. Puede que a su jefe también.**

- **Controle lo que se dice, y publica, sobre usted.**

**Kevin C. trabajaba en un banco en EE UU. Escribió un email a su jefe en la víspera de Halloween diciéndole que por motivos familiares no podría ir a trabajar al día siguiente. Horas después, un amigo suyo subía una foto a Facebook en la que salían los dos disfrazados en una fiesta. Su superior la vio, y Kevin perdió su trabajo.**



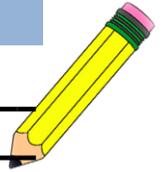
**¿Qué otros consejos sobre el uso de redes sociales se podrían poner en práctica para evitar conflictos en el trabajo?**

---

---

---

---



### **3. ESTRATEGIAS PARA HACER BUEN USO DE LAS REDES SOCIALES**



**Algunas estrategias que podemos utilizar para hacer un buen uso de las redes sociales y evitar inconvenientes son:**

**+ *No mezclar contactos profesionales y personales en un mismo grupo***

**Los podemos separar en diferentes redes. Facebook, contactos profesionales y Tuenti, contactos personales por ejemplo.**

**+ *Libertad de expresión pero con cabeza.***

**Los departamentos de recursos humanos pueden rastrear en las redes sociales, mensajes de posibles candidatos para hacerse una idea de su carácter o disposición.**

**+ *No es recomendable hacer comentarios críticos sobre la empresa en la que estamos ya que pueden causar conflictos laborales con ella o entre los propios trabajadores de esta.***



**✚ *Diferentes tipos de redes sociales, diferentes usos***

**Existen diferentes tipos de redes sociales con diferentes fines. Por ejemplo, Facebook tiene un carácter más lúdico o el fin de poner en contacto a personas. LinkedIn por su parte se caracterizan por ser redes sociales profesionales.**

**✚ *Fotografías y vídeos de terceros.***

**Si vamos a subir imágenes o vídeos de otras personas, o etiquetarles en ellas, y pensamos que pueden perjudicar su reputación, lo mejor que podemos hacer es pedirles permiso primero.**

**Esperamos que la información aquí vertida le sea de utilidad y que pueda poner en práctica estos útiles consejos.**

**¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!**

**GUIA PRACTICA PARA EL ADECUADO USO DE  
LAS REDES SOCIALES EN LOS ESPACIOS  
LABORALES”**

**JORNADA N°3**

**“VERDADES OCULTAS DETRÁS DE LAS REDES  
SOCIALES”**



**MANUAL DE USUARIO.**

**NOMBRE:**

---

**SAN SALVADOR, 15 DE NOVIEMBRE DE 2015.**

# **¡BIENVENIDOS Y BIENVENIDAS!**

## **ESTIMADOS USUARIOS Y ESTIMADAS USUARIAS:**

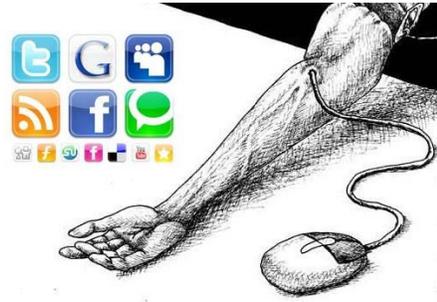
**El material que tiene en sus manos ha sido creado con el propósito de facilitarle un conocimiento actualizado e interesante acerca del tema: “Verdades Ocultas detrás de las Redes Sociales” mediante el desarrollo de la Jornada de Desarrollo Profesional: “Guía Práctica para el Uso Adecuado de Redes Sociales en los Espacios Laborales dirigido a los Empleados y Empleadas de FOSOFAMILIA”.**

**Lo importante es que usted como participante activo de esta jornada conozca la importancia de comunicarse con las personas en su día a día, además de algunas formas asertivas de comunicarse con los mismos, los riesgos de comunicarse con personas que no conoce y como esto también pueden representar un riesgo para la Institución; y que de esta forma pueda ponerlo en práctica en su vida personal, haciendo de usted una persona productiva y satisfecha de desempeñar su labor dentro de la Institución, teniendo una comunicación más saludable con sus compañeros y estando consiente de los peligros que se esconden tras las Rede Sociales.**

**Para dejarle sembrada la semillita del aprendizaje lo único que necesitamos es de su participación activa, disposición y sobre todo deseos de aprender ya que usted es el Ingrediente Fundamental dentro de esta Jornada de Desarrollo Profesional.**

## 1. DESCONÉCTATE PARA CONECTARTE.

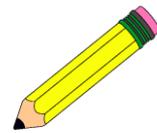
Comencemos este apartado mencionando que la tecnología es una gran herramienta de comunicación en la distancia, pero que no debemos olvidarnos de “conectar” con los que tenemos más cerca. El aislamiento social es uno de los riesgos en los que podemos caer si abusamos de su uso. En la oficina y en el hogar debemos... ¡DESCONECTARNOS PARA CONECTARNOS con los demás!



Cada vez más usuarios disponen de conexión a Internet desde sus “Smartphone” y aproximadamente el 29% de ellos visitan las redes sociales desde su móvil todos los días. Esto, ha levantado las barreras de comunicación tradicionales.

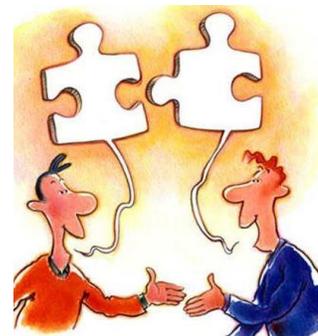
### ¿LE HA PASADO QUE IGNORE A LAS PERSONAS DE SU ALREDEDOR POR ESTAR EN REDES SOCIALES DESDE SU TELEFONO CELULAR?

¿QUE PIENSA AL RESPECTO? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 2. FORMA ASERTIVA DE COMUNICARSE.

Revisando un poco más de teoría, tenemos que: como estrategia y estilo de comunicación, la “asertividad” se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad (o no asertividad). Suele definirse como *un comportamiento comunicacional en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.*



## 6 TIPS PARA COMENZAR A SER ASERTIVO, ¡POR ALGO SE EMPIEZA!

✓ **Se simple y directo.**

Cuando te estás afirmando a ti mismo, menos es más. Haz tus peticiones de manera sencilla y directa.

✓ **Utiliza el "yo".**

Al hacer una petición o expresar desaprobación usa el "yo". Hazlo siempre en primera persona. Ej: "Estoy agotado hoy. Veo que quieres que haga todas estas cosas, pero no voy a poder hacerlas hasta mañana".

✓ **No te disculpes por expresar una necesidad o deseo.**

Al menos que estés pidiendo algo que sea manifiestamente irrazonable.

✓ **No tienes que justificar o explicar tu opinión.**

Cuando tomas una decisión o das una opinión con la que otros no están de acuerdo.

✓ **Mantén la calma.**

Si alguien está en desacuerdo o desaprueba tu elección, opinión o solicitud, no debes enojarte o ponerte a la defensiva.

✓ **Elije tus batallas.**

Un error común que cometemos en el camino para ser más asertivo es tratar de ser firme todo el tiempo.



**¿SABIA USTED QUE ES ASERTIVIDAD? Y ¿COMO PUEDE PONER EN PRÁCTICA ESTOS TIPS PARA COMUNICARSE CON SUS COMPAÑEROS EN FOSOFAMILIA?**

---

---

---



### 3. RIESGOS PERSONALES Y LABORALES DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES.

Como bien es sabido, además de todos los beneficios que tienen las redes sociales, también hay algunos peligros y riesgos al no tener cautela, y divulgar información personal o de la empresa, y que el receptor haga mal uso de la información, o en el peor de los casos, sea una estafa.

Aquí te mencionaremos algunas de las mentiras más comunes detrás de las Redes Sociales e Internet:

El fraude más popular se ha realizado a través de páginas falsas de compraventa de artículos baratos, que puede también tener su publicidad gratuita en páginas de red social como Facebook o Twitter, por ejemplo. Estas webs ofrecen productos muy baratos y piden el dinero por adelantado, sin llegar a cumplir nunca con las entregas de los pedidos.



Por otro lado, las autoridades de muchos países han detectado varios delitos de 'phishing' o robo de identidad y datos bancarios bajo una supuesta oferta de trabajo, esto es bastante común y debido a la necesidad de las personas es fácil para ellos estafarles.

Por último, se han registrado robos de cuentas en redes sociales y delitos asociados a la recepción de SMS de pago, sin consentimiento de los usuarios.

En relación a este último, vale la pena hacer énfasis en la importancia que tiene el no publicar fotos personales o de la empresa, información personal o de la empresa, o ninguna otra información comprometedor que pueda ponerte en riesgo a ti o a tu patrono, recuerda que nunca sabes quién puede tener acceso a la información que estas publicando y puede representar un peligro para ti y para tu trabajo.



**¿QUE OTRO TIPO DE RIESGOS CONOCE USTED? Y ¿COMO CREE QUE LE AFECTARIA A LA INSTITUCION?**

---

---

---

---

---

---



**¿POR QUE CREE USTED QUE ES PELIGROSO DIVULGAR INFORMACION DE LA INSTITUCION EN REDES SOCIALES?**



---

---

---

---

---

**¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!**

**“GUIA PRACTICA PARA EL  
ADECUADO USO DE LAS REDES  
SOCIALES EN LOS ESPACIOS  
LABORALES”**

**JORNADA N° 4**

**“CONECTADO Y DESESTRESADO”**



**MANUAL DE USUARIO**

**NOMBRE:**

---

**SAN SALVADOR 22 DE NOVIEMBRE DE 2015**

# **!!!BIENVENIDOS Y BIENVENIDAS!!!**

## **ESTIMADOS USUARIOS Y ESTIMADAS USUARIAS:**

**El material que tiene en sus manos ha sido creado con el propósito de facilitarle un conocimiento innovador acerca del tema: “CONECTADO Y DESESTRESADO” dicha temática incluye sub temas de mucho interés para usted como lo son: ¿Qué es el estrés?, las fuentes estresores, razones del porque la gente se conecta en las redes sociales durante el trabajo. Etc. y para finalizar contamos con una amplia gama de técnicas de auto cuidado que puede realizar dentro de su lapso de descanso en la oficina para consentirse un rato y olvidar por un momento la carga laboral, dicha actividad está dirigido a los empleados y empleadas de FOSOFAMILIA.**

**Lo importante es que usted como participante activo conozca y aprenda de una forma eficaz para que pueda ponerlo en práctica en su vida personal Y dentro de la institución.**

**Lo único que necesitamos es de su participación activa, disposición y sobre todo deseos de aprender ya que usted es el Ingrediente Fundamental dentro de esta Jornada**

**¡Bienvenido/a nuevamente!**

**Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, así como también otro tipo de enfermedad, para conocer un poco más sobre ellos veamos que tenemos a continuación:**



### **1. ¿.QUE ES EL ESTRÉS LABORAL?**

**Es la “presión o tensión experimentada por la percepción de un des-equilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para res-ponder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”. Aunque el estrés se experimenta psicológica-mente, también afecta a la salud física de las personas.**



### **¿CONOCE USTED ALGO DEL ESTRÉS LABORAL?**

---

---

---

---

---



**Es importante identificar cuando estamos perdiendo el control dentro de nuestra área de trabajo y también saber: El Por qué nos estresamos?, para ello les presentamos a**

**continuación algunas fuentes estresores que nos pueden estar afectando:**

## **2. CONOCIENDO LAS FUENTES ESTRESORAS**

**Entre ellas tenemos:**

- **Cargas excesivas de trabajo**
- **Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto**
- **Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador**
- **Falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo**
- **Gestión deficiente de los cambios organizativos**
- **Inseguridad en el empleo**
- **Comunicación ineficaz**
- **Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros o jefes.**



**¿CUALES SON LAS FUENTES ESTRESORAS QUE MAS LE AFECTAN EN SU AREA LABORAL?**

---

---

---

**Las redes sociales se han convertido en una parte importante de la sociedad. Incluso las grandes empresas están subiendo a la moda de las redes sociales. Muchas**



**personas se despiertan cada día y revisan los sitios web sociales a primera hora de la mañana en vez de buscar un periódico. Dado que las personas están pasando una gran cantidad de tiempo navegando por las redes sociales, es importante señalar algunos de los efectos positivos y negativos que pueden tener en una sociedad.**

### **3. ES NEGATIVO O POSITIVO EL USO DE LAS REDES SOCIALES**

**Con la llegada de las redes sociales, las personas empezaron a compartir momentos, emociones, información, las cosas que le interesan, los hobbies, las necesidades, momentos importantes de su vida. Todo eso a través de fotos, texto, videos, enlaces, archivos. Pero además los profesionales, las universidades y las empresas comenzaron a compartir conocimiento, y eso es una gran revolución humana.**

**Pero así como existen cosas positivas al usar una red social, también existen aspectos negativos que se deben de tomar muy en cuenta revisemos lo que hay a continuación:**



#### **LO POSITIVO:**

- ☀ Las redes sociales te permiten “Acercarte” a tus conocidos, amigos, familiares, compañeros del trabajo, a tu entorno en general. Rompieron de cierta forma con la barrera de la distancia.**
- ☀ las redes sociales sirven también para “Conectar” a dos personas, a una empresa con sus clientes, a un grupo de amigos, a una comunidad. Ya sea para comunicarse cotidianamente, para promover un evento,**

- ☀ **las redes sociales pueden ayudar desde lo “Profesional” tanto a nivel personal como empresarial. A Promover productos y servicios, formar una comunidad de usuarios, buscar empleo, aumentar red de contactos profesionales**



## LO NEGATIVO:

- ☀ **Se vuelve “Adictivo”:** cada una de las actividades que se realizan al momento de estar conectado a una red social son importantes pero se debe de considerar por cuanto tiempo, se pueden utilizarlas pero con moderación.
- ☀ **la “Pérdida de tiempo”:** pasar más de cinco horas por día frente a Facebook no es nada productivo Ese tiempo se podría utilizar a cosas más productivas como estudiar, reunirse con amigos, hacer deporte y actividad física, trabajar.
- ☀ **La “Pérdida de privacidad”** parece sumamente importante cuidar la información que se publica Hacerlo con criterio. No nos gustaría ser perseguido, ni andar con miedo, Por eso es importante asegurarnos de que los controles de privacidad estén bien configurados para evitar que gente indeseada acceda a todo lo que publicamos.
- ☀ **La “pérdida de productividad” o “principal fuente de distracción”.** Algunas empresas

**bloquean el acceso a las redes sociales debido a que su personal se distrae y no trabaja. pero si reconocer que es cierto que esto pasa. Las redes sociales suelen ser excelentes para distraerse un rato, divertirse y estar al tanto de lo último. Y por sobre todo hacer que los minutos pasen más rápido en la oficina.**

**En este último existe una gran verdad:**

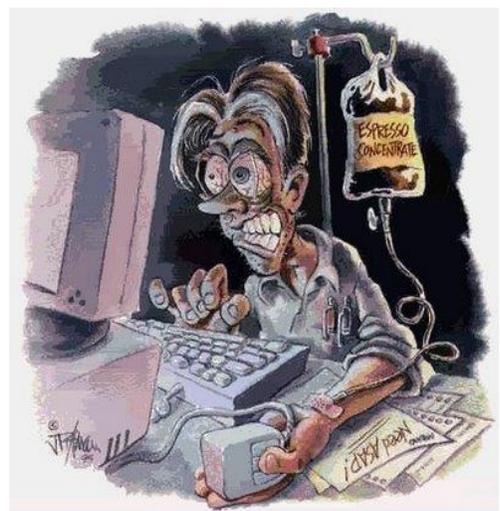
**Aquí dependerá de la buena disposición de cada empleado en donde decida mejor aumentar su efectividad en el trabajo y no distraerse.**

**OJO:**

**AL PASAR MUCHO TIEMPO PENDIENTE DEL CHAT, DE LOS MENSAJES PRIVADOS Y DARNOS CUENTA QUE LA CARGA DE TRABAJO AUMENTA NOS CREA UN AMBIENTE INSANO YA QUE NOS CARGAMOS MENTAL Y FISICAMENTE EN NUESTRO ENTORNO LABORAL, PROVOCANDONOS UN RITMO DE TRABAJO INEFICIENTE Y POCO PRODUCTIVO.**

**DESPUES DE VER LO POSITIVO Y LO NEGATIVO DE LAS REDES SOCIALES QUE CREE USTED:**

**¿LAS REDES SOCIALES DESMOTIVAN O ESTRESAN MAS?**



---

---

---

---

## 4. AUTOCUIDO COMO HERRAMIENTA CURATIVA DEL ESTRÉS LABORAL

Existen muchas actividades que se pueden realizar para disminuir un poco la carga de trabajo en horas laborales pero en ocasión te presentamos el Autocuido:

Algunas alternativas que se pueden utilizar para disminuir el estrés laboral son:

- ☀ **Abrazoterapia**
- ☀ **La meditación**
- ☀ **Rutinas de ejercicio**
- ☀ **Técnicas de respiración y relajación.**
- ☀ **La comunicación asertiva. etc.**



**¿CONOCE USTED DE OTRAS ACTIVIDADES QUE SE PUEDEN REALIZAR PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL?**

---

---

---



## 5. RUTINAS DE EJERCICIO PARA REALIZAR EN SU LUGAR DE TRABAJO

### EJERCICIOS PARA LA OFICINA

- El factor de mayor riesgo de lesión es la postura estática.
- Procure dedicar 5 minutos cada hora lejos de la computadora.
- Recuerde no sólo relajar puntos de tensión.
- Incorpore ejercicios en sus rutinas diarias.
- Las siguientes ilustraciones muestran ejercicios sencillos que le ayudarán a Minimizar los riesgos de lesiones.

#### Ejercicios de Manos

Apriete y suelte las manos haciendo puños. Luego Agite y estire los dedos.

Repita los ejercicios 3 veces

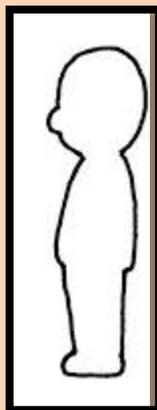


### EJERCICIOS PARA LA ESPALDA Y LOS HOMBROS

Póngase de pie, coloque su mano derecha

Sobre el hombro izquierdo y recline su cabeza

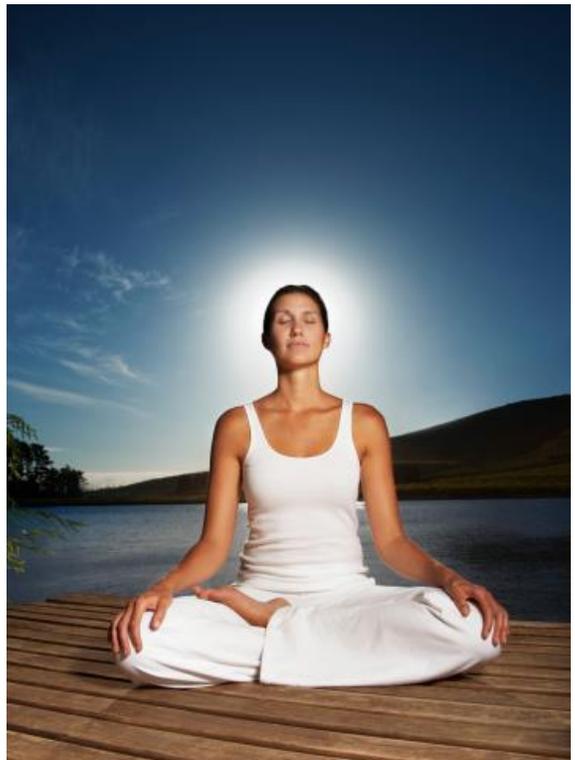
Hacia atrás. Realice el mismo ejercicio con el hombro derecho.



## **6. AROMATERAPIA Y TECNICAS DE RELAJACION PARA LIBERAR ESTRÉS.**

### **☀ Meditación de respiración profunda para aliviar el estrés.**

- 1) Siéntate cómodamente con la espalda recta.**
- 2) Pon una mano en tu pecho y la otra sobre tu estómago.**
- 3) Respira por la nariz. La mano sobre el estómago debe levantarse. La mano sobre el pecho debe moverse muy poco.**
- 4) Exhala por la boca, empujando el aire tanto como puedas mientras contraes los músculos abdominales. La mano sobre el estómago debe moverse al exhalar, pero la otra mano debe moverse muy poco.**
- 5) Continúa respirando por la nariz y exhalando por la boca. Trata de respirar lo suficiente para que no te veas obligado a realizar respiraciones cortas.**
- 6) Cuenta lentamente mientras exhalas**



**Consejos:** en esta técnica pueden utilizar, velas aromáticas, incienso, luz tenue, música. Etc.

**ESPERAMOS QUE ESTA JORNADA HAYA SIDO DE SU AGRADO Y QUE  
TOME EN CUENTA CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES PARA SU  
BENEFICIO PERSONAL.**

**!!!!GRACIAS POR SU PARTICIPACION!!!!**



## **MANUAL DE USUARIO**

**DE:**

# **“GUIA PRACTICA PARA EL ADECUADO USO DE LAS REDES SOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES”**

**JORNADA N° 5**

**DESARROLLO DEL PROGRAMA DE  
CLAUSURA**

**SAN SALVADOR 29 DE NOVIEMBRE DE 2015**

## **DESARROLLO DEL PROGRAMA**

N°	CONTENIDO	HORARIO	
		DE	A
1	ENTRADA DEL PUBLICO	8: 00AM	8:30 AM
2	SALUDO Y BIENVENIDA	8:30AM	8:40AM
3	PRESENTACION DE LA MESA DE HONOR	8:40AM	9:00AM
4	ENTONACION DEL HIMNO NACIONAL	9:00AM	9:15AM
5	PALABRAS ALUCIVAS AL EVENTO (PRESIDENTA DE FOSOFAMILIA)	9:15AM	9:20AM
6	PUNTO ARTISTICO (ACTO SORPRESA)	9:20AM	9:30AM
7	EXPOSICION DE EXPERIENCIAS OBTENIDAS POR LOS PARTICIPANTES DE LA GUIA PRACTICA.	9:30AM	9:45AM
8	VIDEO DE LOGROS DE LOS PARTICIPANTES DE LA GUIA PRACTICA	9:45AM	10:00AM
9	ENTREGA DE DIPLOMAS A LOS PARTICIPANTES	10:00AM	11:00AM
10	DESPEDIDA DE LOS PARTICIPANTES	11: 00AM	11:15AM
11	REFRIGERIO	11:15AM	11:30AM
12	RETIRADA DE LA MESA DE HONOR Y DE LOS PARTICIPANTES	11:30AM	12:00MD

**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**“MANUALES DE FACILITADOR PARA GUIA PRACTICA PARA EL  
ADECUADO USO DE LAS REDES SOCIALES EN LOS ESPACIOS  
LABORALES”**

**PRESENTADO POR:**

Escobar Grimaldi, Carmen Renée EG05012  
Guerrero de Chávez, María Martha GG04123  
Sandoval Fuentes, Yansy Areli SF05019

**DOCENTE ASESOR:**

Lic. Daniel Edgardo Madrid.

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO:**

Lic. Mauricio Evaristo Morales

**CIUDAD UNIVERSITARIA NOVIEMBRE DE 2014**

**“GUIA PRACTICA  
PARA EL  
ADECUADO USO  
DE LAS REDES  
SOCIALES EN LOS  
ESPACIOS  
LABORALES”**



**MANUAL  
DE FACILITADOR  
JORNADA # 1**

**SAN SALVADOR 01 DE NOVIEMBRE DE 2015**

## **1. LAS REDES SOCIALES Y SU ORIGEN**

**El nacimiento de las redes sociales en Internet se remonta a los grupos de discusión (newsgroup) de la década de los ochenta, en los que sus miembros intercambiaban textos y ficheros informáticos sobre temas de interés común. Unos años después nacían las listas de correo y los chats, páginas en las que los usuarios podían intercambiar, en tiempo real, mensajes de texto con otros internautas. Durante los primeros años de la década de los noventa comenzaron a surgir comunidades virtuales y en 1995 se crea classmates.com, una plataforma cuyo objetivo era permitir a sus usuarios recuperar o mantener el contacto con antiguos compañeros de estudios. Y dos años más tarde nace la primera red social, SixDegrees.com.**

**A través de esta red social, los usuarios podían enviar mensajes a las personas con las que tenían relación en primer, segundo e incluso tercer grado y podían ver la relación que sus amigos tenían con otros usuarios de esta red social. Sin embargo, el gran salto en el desarrollo y expansión de las redes sociales en Internet se produce a partir de 2003 cuando surgen las primeras webs que buscan que los internautas hablen entre ellos y se puedan conocer mejor. Nacen MySpace.**

**El objetivo de estos espacios era trasladar a Internet la teoría de los seis grados de separación, según la cual es posible llegar a contactar con cualquier persona del mundo a través de un máximo de cinco contactos**

## **2. QUE SON LAS REDES SOCIALES**

**Una red social es una forma de representar una estructura social, asignándole un grafo, si dos elementos del conjunto de actores (tales como individuos u organizaciones) están relacionados de acuerdo a algún criterio (relación profesional, amistad, parentesco, etc.) entonces se construye una línea que conecta los nodos que representan a dichos elementos. El tipo de conexión representable en una red social es una relación diádica o lazo interpersonal, que se pueden interpretar como relaciones de amistad, parentesco, laborales, entre otros.**

**La investigación multidisciplinar ha mostrado que las redes sociales constituyen representaciones útiles en muchos niveles, desde las relaciones de parentesco hasta las relaciones de organizaciones a nivel estatal (se habla en este caso de redes políticas), desempeñando un papel crítico en la determinación de la agenda política y el grado en el cual los individuos o las organizaciones alcanzan sus objetivos o reciben influencias.**

**El análisis de redes sociales estudia esta estructura social aplicando la teoría de grafos e identificando las entidades como "nodos" o "vértices" y las relaciones como "enlaces" o "aristas". La estructura del grafo resultante es a menudo muy compleja. Como se ha dicho, En su forma**

más simple, una red social es un mapa de todos los lazos relevantes entre todos los nodos estudiados. Se habla en este caso de redes "socio céntricas" o "completas". Otra opción es identificar la red que envuelve a una persona (en los diferentes contextos sociales en los que interactúa); en este caso se habla de "red personal".

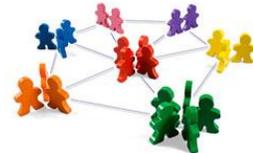
La red social también puede ser utilizada para medir el capital social (es decir, el valor que un individuo obtiene de los recursos accesibles a través de su red social). Estos conceptos se muestran, a menudo, en un diagrama donde los nodos son puntos y los lazos, líneas.



### 3. SABES ¿COMÓ FUNCIONANA LAS REDES SOCIALES?

El funcionamiento de las redes sociales es muy similar en prácticamente cada una de ellas y porque no decirlo en todas. A continuación se explicara en muy pocos puntos:

4. **Dentro de una plataforma común (sitio Web): un usuario invita a un grupo de usuarios a que establezcan una conexión online por medio de dicha plataforma. Cada usuario que acepta la invitación, pasa a formar parte de su red contactos.**



5. **Cada uno de estos nuevos usuarios: Realiza la misma operación, invitando a otro número determinado de conocidos, esparciéndose de este modo las conexiones.**



**Con las relaciones creadas:** El usuario crea lo que hoy se conoce por red de contactos, pudiendo intercambiar información de diversa índole, en función del tipo de red social

### 6. SABES ¿PARA QUE SIRVEN LAS REDES SOCIALES?

Si tantas personas las usan, no podemos dejar de



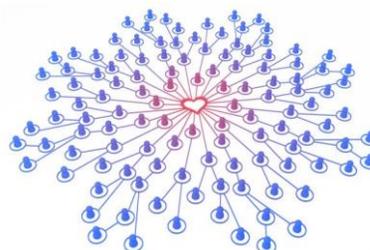
**preguntarnos para qué sirven las redes sociales:**

✚ **Mantener la comunicación con la gente que conocen:** Los sitios de redes sociales son esencialmente para formar comunidades. Uno se puede encontrar con gente que ya conoce: amigos del colegio, la universidad, el trabajo, la familia u otros grupos y seguir en comunicación con ellos por más lejos que se encuentren y aunque ya no se vean con tanta frecuencia. Amistades que parecían haberse olvidado se Facebook?

✚ **Nuevas conexiones:** Pero no solo personas que ya conocemos conforman nuestras redes, sino también muchas por conocer. Hay redes sociales para encontrar nuevos amigos, En general, todas las redes sociales permiten la interacción entre sus miembros, la forma más común de ampliar el círculo de amigos suele ser buscar entre las redes personales de los que ya conocemos: “los amigos de los amigos”



✚ **Encontrar información:** Mucha gente ya sólo se actualiza de las novedades de lo que ocurre en el mundo a través de Twitter y los medios de comunicación que también están en Facebook. Pero además podemos recurrir a redes especializadas para hacer preguntas sobre cualquier tema o sencillamente consultar entre nuestras redes por sus opiniones



## 7. ¿COMO SE INGRESA A UNA RED SOCIAL?

Basta con registrarse gratuitamente, completar una ficha con datos personales y empezar a asociarse con otros usuarios. Todo lo que se necesita es una dirección válida de correo electrónico.

**Aquí te presentamos un ejemplo de cómo se ingresa a Facebook:**

A screenshot of the Facebook registration page. The page has a dark blue header with the Facebook logo. Below the header, there's a section titled "Abre una cuenta" (Create a new account) with the text "Es gratis y lo será siempre." (It's free and will always be). The form includes fields for "Nombre" (Name) and "Apellidos" (Last name), "Tu correo electrónico" (Your email address), "Vuelve a escribir tu correo" (Re-enter your email), "Contraseña" (Password), and "Fecha de nacimiento" (Date of birth) with dropdown menus for "Día", "Mes", and "Año". There are also radio buttons for "Mujer" (Female) and "Hombre" (Male). At the bottom, there's a green button that says "Abrir una cuenta" (Create a new account).

## **8. ¿PORQUE SON TAN POPULARES LAS REDES SOCIALES?**

**El éxito de las redes sociales radica en varios factores, entre ellos el incremento del uso de banda ancha en los hogares, pero también hay que tomar en cuenta las siguientes necesidades:**

- ◆ **Las utilizan para conocer a otros amigos**
- ◆ **por mantener el contacto de los seres queridos que residen en otros países**
- ◆ **por establecer contacto con amistades que desde hace años no las veíamos**
- ◆ **para realizar eventos y ponerse de acuerdo con los demás**
- ◆ **para abrir grupos de estudio como por ejemplo en Institutos, universidades etc.**
- ◆ **Simplemente por mantener comunicación con los seres queridos, amigos o familia.**

## **9. TIPOS DE REDES SOCIALES**

**Cada red social tiene sus propias características y finalidad. La primera distinción que debe establecerse es la que se da entre las redes sociales “generalistas” y las que tienen contenidos o características específicas.**

**Las redes de tipo generalista están abiertas a la población general, que busca relacionarse, intercambiar información y mantenerse en contacto con otras personas. Son las que mayor número de miembros reúnen. En estas redes, de tipo general, los usuarios pueden utilizar los instrumentos de comunicación que se les ofrece en función de los fines que cada uno tenga. Por ello cada usuario puede mantener unos objetivos y un tipo de relación muy distinto y los usuarios como 40 colectivo puedan configurar los contenidos y las relaciones a su manera. Por ello la red tiene “una vida propia” que le puede conducir a adquirir características cambiantes**

**Frente a ellas las redes específicas están definidas en función de unos objetivos (por ejemplo, profesionales o académicos), que de alguna forma condicionan y limitan las relaciones entre los usuarios. Pueden ser de profesionales, relacionadas con algún aspecto de la cultura o la política, o estar dirigidas a determinadas personas en razón de su situación o circunstancias: jóvenes, padres, salud (enfermedades), separados, propiciar relaciones de amistad o pareja, etc. Javier Leiva11, a partir del análisis de propósito final de la redes y de su público objetivo, las diferencia en función de su especialización (horizontal y vertical) y su ámbito vital.**

Las redes horizontales equivaldrían a las generalistas, y no estarían enfocadas a un grupo de personas o cuestión concreta, sino que en ellas cabría cualquier cosa: trabajo, ocio, amigos, familia, ligues, deportes, literatura... de todo puede hablarse y las relaciones pueden ser de lo más heterogéneas. Ejemplos de estas redes:

- Facebook,
- Tuenti,
- Hi5 o
- MySpace.

En las verticales existe una especialización entorno a un tema concreto y se intenta reunir a personas en torno a un interés específico: Gen viajero (sobre viajes), Cinema vip (sobre cultura audiovisual), Vitals19 (sobre salud) o Circle of Moms (para padres y madres que quieren hablar sobre sus hijos).

Otra distinción es la que se establece entre redes personales y profesionales. La clave de las redes personales es que el interés de quién participa en ellas es personal, *es decir, no está buscando información o conociendo a nuevas personas para obtener un rendimiento a nivel profesional. En las redes profesionales los usuarios buscan un rendimiento relacionado con su trabajo: contactos para ventas, para obtener un nuevo puesto de trabajo, para obtener información específica. Sobre el sector en un territorio determinado, etc. Dentro de ellas las hay de contenido amplio, que no discriminan por sector (LinkedIn) o dedicadas solamente a un sector específico, como Serno, dedicada a los médicos*<sup>12</sup>

En cualquier caso, hay que indicar que, al margen de estas clasificaciones, en todas las redes sociales se produce una cierta “hibridación”. Este proceso viene dado por la propia actividad que desarrollan los usuarios, al margen del propósito de los que la han sido creadas. Las redes tienen su propia dinámica, a veces impredecible. Así, por ejemplo, en las redes generalistas como Facebook, es fácil que se desarrollen contactos o grupos profesionales, o relacionados con un problema de salud.

El concepto red social alude a aquella estructura o forma de interacción social que involucra a un conjunto de personas relacionadas a partir de afinidades, similitudes a nivel profesional, amistad y parentesco.

## 10. Los Tipos de Redes Sociales Se clasifican en:

- ◆ **REDES SOCIALES HORIZONTALES:** esta clase de red social no fue creada para alojar a un tipo específico de usuario o un tópico concreto. De modo contrario, permiten la libre participación de quien así lo desee, proporcionándole una herramienta para la interacción a nivel general. Ejemplo de este tipo de red social son:



- ◆ Facebook
- ◆ Twitter
- ◆ YouTube
- ◆ etc.

- ◆ **REDES SOCIALES VERTICALES:** el término designa a aquellas redes dirigidas a un público determinado. Es decir, son especializadas. Las personas acuden a ellas debido a un interés en común.

**Se dividen en:**

- Ⓢ **PROFESIONALES:** su propósito se centra en establecer un nexo entre distintos profesionales. A través de las mismas es posible compartir información en torno a una especialidad concreta, originando relaciones laborales. Incluye redes como LinkedIn o blogs temáticos.
- Ⓢ **VERTICALES DE OCIO:** tiene como finalidad reunir a usuarios que compartan actividades de esparcimiento tales como deportes, música, videojuegos
- Ⓢ **VERTICALES MIXTAS:** esta clase de red ofrece una fusión entre las dos anteriores, proporcionando al público un lugar concreto donde desarrollar actividades profesionales y personales.

**Otra distinción es la que se establece entre redes Sociales son:**

- Ⓢ **Las redes sociales personales y las redes sociales profesionales**
  1. La clave de las redes personales es que el interés de quién participa en ellas es personal, es decir, no está buscando información o conociendo a nuevas personas para obtener un rendimiento a nivel profesional.

**En las redes profesionales los usuarios buscan un rendimiento relacionado con su trabajo: contactos para ventas, para obtener un nuevo puesto de trabajo, para obtener información específica. Sobre el sector en un territorio determinado**

## **11. LAS REDES SOCIALES MÁS USADAS Y SUS CARACTERÍSTICAS**

**Existen redes de todo tipo. Las hay artísticas, profesionales, musicales, de universidades. Hay redes para cada tema. Sin embargo, las redes más populares en los últimos años no responden a un tema específico. Son redes cuyo objetivo es reencontrarse con viejos amigos o conocer gente nueva.**

**Las redes sociales más visitadas por los jóvenes y con mayor crecimiento en los últimos años son Facebook, MySpace y Twitter. Por lo que se han**

**seleccionado las redes sociales más relevantes actualmente para conocer sus características.**



### **MESSENGER**

**Realmente se trata de un servicio asociado al empleo de las cuentas de correo electrónico de Windows Live Messenger y que forma parte del conjunto de servicios en línea denominado Windows Live. Señala en su eslogan que es “La mejor forma de permanecer en contacto con tus amigos”. Además de sus funciones básicas y sus características generales como cliente de mensajería instantánea, Windows Live Messenger permite efectuar llamadas a PC por teléfono, realizar video conferencias y comprobar si nuestros contactos están de alta. Dispone de juegos en línea para practicar con los contactos y también permite iniciar aplicaciones externas de manera compartida.**



### **FACEBOOK**

**Desde su nacimiento en 2004, Facebook ha pasado de ser una limitada red estudiantil de Harvard a la red social “generalista” de mayor implantación. Facebook sigue cautivando a los salvadoreños con un crecimiento de 221,440 usuarios en los últimos seis meses, el país subió un escalón en el ranking de naciones con acceso a la red y ahora se ubica en el número 73, de acuerdo al sitio de estadísticas Social Bakers13 Según las estadísticas actuales, los salvadoreños con un perfil activo en la red más popular de planeta ascienden a 1 millón 257 mil 380. El 53% son hombres. De acuerdo al sitio de estadísticas la penetración de Facebook en el total de la población es de 20.78%, casi cuatro puntos arriba que hace tan solo medio año; mientras que de la población con acceso a Internet, la penetración es de 128.96%. Como en otras redes sociales, en Facebook un usuario puede agregar a cualquier persona que conozca y esté registrada, siempre que acepte su invitación. El diseño de Facebook, sus herramientas y sus buscadores invita al usuario a localizar antiguos amigos con quienes se perdió el contacto o descubrir amigos nuevos con los que intercambiar fotos o mensajes. Una de las utilidades que más desarrollo tiene actualmente son los grupos y páginas que reúnen personas con intereses comunes. En los grupos se pueden añadir fotos, videos, mensajes, etc.**

Las páginas, se crean con fines específicos y, a diferencia de los grupos, no contienen foros de discusión, puesto que son por así decirlo “unidireccionales” es decir, están encaminadas a informar o publicitar sobre marcas o personajes



## TUENTI

Es una red social virtual específicamente dirigida a la población joven y es usada preferentemente por los de menor edad. Los datos indican que a medida que van cumpliendo años, los jóvenes se “pasan” a Facebook. Sin embargo, también se señala que, dado que muchos usuarios se dan de alta cuando son adolescentes y continúan en ella según van cumpliendo años, la edad de sus miembros va aumentando progresivamente según pasa el tiempo. Los dueños de Tuenti la definen como “una plataforma social privada, a la que se accede únicamente por invitación y que es usada cada día por millones de personas para comunicarse entre ellas y compartir información”. Señalan que en ella “puedes conectarte, y comunicarte con tus amigos, compañeros de trabajo y familia.”.

Tuenti permite al usuario crear su propio perfil, subir fotos y videos y contactar con amigos. Ofrece posibilidades de crear eventos: Tuenti Sitios y Tuenti Páginas, etiquetar amigos en fotos, comentar sus estados, crear un espacio personal propio, participar en Tuenti Juegos, que son juegos dentro de la red social, etc. También ha incorporado Video Chat, con el cual es posible chatear con amigos a través de la red social.

## TWITTER

Es una red social con características propias. Su eslogan señala que es “la mejor manera de descubrir lo que está pasando en tu mundo”. Realmente se trata de un sitio web de mensajería tipo blog que permite a sus usuarios enviar y leer entradas de texto de 140 caracteres como máximo denominados tweets. El envío de estos mensajes se puede realizar tanto por el sitio web de Twitter, como vía SMS desde un teléfono móvil, desde programas de mensajería instantánea o incluso desde cualquier aplicación de terceros. Estos mensajes se van mostrando en la página de perfil del usuario, y también se envían de forma inmediata a otros



usuarios que han elegido la opción de recibirlos. A estos usuarios se les puede restringir el envío de estos mensajes sólo a miembros de su círculo de amigos o permitir su acceso a todos los usuarios, que es la opción por omisión.

### **MYSPACE**

**MySpace** es una web de interacción social constituida por perfiles personales de usuarios, que incluye redes de amigos, grupos, blogs, fotos, videos y música. También incluye una red interna de mensajería que permite a los usuarios comunicarse entre sí. Ofrece perfiles especiales para músicos y, de hecho, ha servido a los nuevos grupos musicales para darse a conocer, puesto que casi todos tienen un perfil en esta red que a menudo es más visitada que la propia página oficial. También permite comunicarse con amigos o familiares y establecer nuevos contactos o relaciones. Su eslogan es “Millones de personas comparten lo que les gusta”, en el que va implícito el objetivo de la red.



### **YOUTUBE**

El funcionamiento de YouTube es sencillo para que cualquier usuario de la Red pueda utilizarlo sin conocimientos técnicos. En esto se basa la web 2.0 y es la razón de su éxito, que de otra forma estaría limitado a usuarios con conocimientos más avanzados y por tanto, tendría un menor nivel de audiencia, exposición y/o participación.



Su reproductor en línea utiliza Adobe Flash o HTML para cargar su contenido. Este contenido aparece en forma de montajes de fotografías, cortes de televisión, videos musicales o clips de películas. También los blogs y video blogs aparecen en la plataforma para aumentar su difusión, al igual que las empresas añaden sus anuncios, videos corporativos y últimos anuncios para que la audiencia aumente y opine sobre lo que hace.

### **INSTAGRAM**

Insta Gram es un programa o aplicación para compartir fotos con la que los usuarios pueden aplicar efectos fotográficos como filtros, marcos, colores retro y vintage, luego pueden compartir las fotografías en diferentes redes sociales como Facebook,



**Twitter, Tumblr y Flickr. Una característica distintiva de la aplicación es que da una forma cuadrada y redondeada en las puntas a las fotografías en honor a la Kodak, Instamatic y las cámaras Polaroid, al contrario que la relación de aspecto 16:9 que actualmente utilizan la mayoría de las cámaras de teléfonos móviles.**

## **SKYPE**

**Skype al contar con los servicios de voz, datos, fax, contestador automático, conferencia y video llamada, puede mantener comunicación sin costo y a bajo costo, entre usuarios de Skype, teléfonos móviles, teléfonos de red fija, fax, videoconferencias y obviamente texto, entre los usuarios en ambas direcciones. Comunicacionales. También, Skype permite el desvío de llamadas y mensajes de texto, lo cual significa que los usuarios del sistema con número telefónico Skype asignado, pueden recibir las llamadas o mensajes directamente en su computadora, o generar el desvío de estos a un teléfono móvil o bien de red fija, en el caso de llamadas.**



## **BIBLIOGRAFIA**

1. [http://es.wikipedia.org/wiki/Red\\_social](http://es.wikipedia.org/wiki/Red_social)
2. [http://redessocialesinternetambv.blogspot.com/2013/02/como-funciona-una-red-social\\_14.html](http://redessocialesinternetambv.blogspot.com/2013/02/como-funciona-una-red-social_14.html)
3. <http://tiendainterpro.com/blog/para-que-sirven-las-redes-sociales-a-mi-empresa/>

**“GUIA PRACTICA PARA EL  
ADECUADO USO DE LAS REDES  
SOCIALES EN LOS ESPACIOS  
LABORALES”**



**MANUAL  
DE FACILITADOR  
JORNADA # 2**

**SAN SALVADOR 08 DE NOVIEMBRE DE 2015**

## **COMO SE PIERDE TIEMPO LABORAL NAVEGANDO EN INTERNET.**

**Internet se inventó como un medio para perder el tiempo. Si tuviéramos una lista de las formas en las que puedes hacerlo, te quedarías atrapado en un círculo interminable de anti productividad.**

- **Leer blogs. Existen blogs acerca de *todo*. Incluso hay listas que puedes consultar para revisar todas las presentaciones hechas por adolescentes y pasar directamente a los temas más importantes.**
- **Realizar algunas pruebas, exámenes, encuestas o juega algunos juegos. Como si Facebook no te informara de todas las cosas que están de moda.**
- **Diagnosticarte a ti mismo en Web. Solo asegúrate de tener tu teléfono a la mano para llamar a tu mamá cuando *realmente* te asustes.**
- ***Puedes* leer las noticias, pero esto tendría demasiado sentido.**
- **Si todo eso es demasiado obvio, siempre puedes desfragmentar tu disco duro y mirar hasta que el proceso se termine. Ten en cuenta que eso toma muchísimo tiempo. Buscar errores y guardar copias de seguridad de tus archivos también es una buena manera de perder el tiempo**



## CONSEJOS PRACTICOS SOBRE EL USO DE LAS REDES SOCIALES

✚ **Separa lo personal de lo profesional.**

**Las redes sociales pueden poner en riesgo tu puesto de trabajo. También pueden jugar en tu contra si estás buscando un nuevo empleo. Úsalas con cabeza. De nada sirve que el presidente de tu compañía sepa que eres un ‘latín lover’ cuando llega el fin de semana.**

✚ **“Es una cuestión de sentido común”, comentar Por la Santa gana, “Hay que evitar publicar cualquier foto o comentario que no queramos que se difunda por las redes sociales”. Para Santacana “es mejor separar lo personal de lo laboral” en Internet. Para tus contactos personales usa Facebook, para tus relaciones profesionales LinkedIn u otras redes sociales como Xing.**



✚ **No es raro recibir solicitudes de amistad en Facebook de compañeros, y superiores, del trabajo.**

**El responsable reconoce que “decirle a tu jefe que no le quieres en Facebook puede resultar un poco violento”. Solución para estos casos: acota la privacidad de tu perfil para que no sea vea nada que no quieras.**

✚ **“La realidad es que las redes sociales hacen que muchas veces sea difícil diferenciar lo personal de lo laboral”, sentencia Santacana.**

**“Un profesional debe dar una buena imagen de su empresa desde su perfil, pero no hay que olvidar que es su perfil propio”.**

**+ En el trabajo, usa las redes sociales con moderación.**

**Si te pasas demasiadas horas al día en tu perfil de Facebook tu jefe te puede dar un toque de atención. Y con toda la razón del mundo. El abogado Pablo Fernández Burgueño explica que “un empleado puede dedicar unos pocos minutos de su jornada laboral a revisar su perfil en Facebook”.**

**+ Pero matiza que “siempre tiene que hacerlo en tiempos de descanso y cumplir unas condiciones”. Son las siguientes:**

- **-No contravenir las normas de la empresa y no saltarse las medidas de seguridad.**

- **-El número de accesos y el tiempo de permanencia en las redes sociales tiene que ser moderado. Tiene que haber un motivo legítimo que justifique tu visita.**

- **-El acceso a tus redes sociales no debe afectar a tu productividad ni a tus funciones en el trabajo.**

- **-El acceso a las redes sociales no debe afectar a la velocidad de conexión a Internet de tu empresa ni a sus sistemas informático.**

**+ No hagas públicos todos los detalles de tu vida.**



**A nadie le interesa saber si estás “cansado de aburrirte en el trabajo”. Tampoco si tienes unas “ganas locas de fiesta”. Bueno, a casi nadie. Puede que al director de recursos humanos de la empresa en la que quieres trabajar sí. Puede que a tu jefe también.**

✚ **Controla lo que publicas en las redes sociales, te ahorrarás muchos disgustos. Es algo que no hizo Kimberly S., una empleada de una empresa de Marketing en Inglaterra. Tras publicar en Facebook comentarios como “No tengo nada que hacer aquí” o “Qué día más aburrido en el trabajo” fue despedida.**

✚ **También tienes que tener cuidado con la información que publicas sobre terceras personas. A tu vecino no le interese que su novia sepa que volvisteis de la discoteca a las 07.00h de la mañana. No publiques información sobre tus amigos en las redes sociales si no es con su consentimiento previo.**

✚ **Publicar demasiada información puede llegar a ser peligroso. El abogado Pablo Fernández, advierte de que se pueden producir robos, atracos y secuestros. “Si una persona publica en Facebook o en Twitter que está en la playa con su mujer y sus hijos, el nivel de seguridad en su casa puede bajar”. (‘Nuevas Tecnologías: El peligro de las redes sociales y sus principales consecuencias jurídicas’, 2009.)**

✚ **Controla lo que se dice, y publica, sobre ti.**

**Kevin C. trabajaba en un banco en EE UU. Escribió un email a su jefe en la víspera de Halloween**



**diciéndole que por motivos familiares no podría ir a trabajar al día siguiente. Horas después, un amigo suyo subía una foto a Facebook en la que salían los dos disfrazados en una fiesta. Su superior la vio, y Kevin perdió su trabajo.**

✚ **“Cualquier persona puede subir una foto tuya a Facebook, es algo inevitable”, comenta Rosario Guillén, community manager de Marcasfera.com. “Pero si puedes tener tu privacidad bajo control. Puedes, por ejemplo, controlar las etiquetas de tus fotos.”**

✚ **Esta red social incorpora herramientas para controlar tu privacidad. Úsalas. Kevin podría haber conservado su empleo si hubiera eliminado la etiqueta de la foto que publicó su amigo.**

✚ **Guillén también sugiere que es buena idea “gestionar lo que aparece publicado en tu muro de Facebook”. Así puedes “controlar qué gente ve lo que publicas”. La mejor forma de evitar esto es configurando la privacidad de tu perfil. También puedes crear listas de contactos y ordenar a tus amigos en distintos grupos: familia, amistades, compañeros de trabajo, etc.**



## **ESTRATEGIAS PARA HACER BUEN USO DE LAS REDES SOCIALES**

**Las redes sociales en Internet forman parte de nuestro día a día. Compartimos contenidos con nuestros amigos, publicamos fotografías de nuestras vacaciones y volcamos nuestros gustos a través de "me gustas" y recomendaciones. En definitiva, hacemos nuestra vida pública, al alcance de todos.**

**Sin embargo, debido al incremento del uso de las redes sociales, muchas empresas rastrean los perfiles de futuros candidatos para cerciorarse de que son aptos para sus puestos de trabajo. Por ello tenemos que tener sumo cuidado con lo que aparece en nuestros perfiles ya que esto puede influir en nuestro futuro profesional.**



### ***Todo lo que publicamos permanece en el tiempo***

- + Debido a ello debemos ser muy cuidadosos con lo que subimos a [Facebook](#), [Twitter](#), Tuenti, LinkedIn, etc. ya que es difícil empezar de cero o mejorar nuestra reputación en Internet, una vez que ha sido perjudicada. El tipo de información que se publica en estos sitios es muy variada. Va desde opiniones y gustos hasta información personal, comentarios y fotografías. Todas ellas nos pueden poner en un compromiso y por ello debemos estar al tanto de las opciones de privacidad con las que cuentan estos sitios.**
- + Una buena manera de comprobar los sitios en los que podemos aparecer y qué información aparece sobre nosotros en ellos, es rastrear en buscadores como Google nuestro nombre y apellidos, así como cuentas de correo y teléfonos personales. Esto nos servirá para [saber la cantidad de datos personales que son accesibles](#) de manera pública y así poder tomar medidas.**

## CONSEJOS PRÁCTICOS

- ✚ **No mezclar contactos profesionales y personales en un mismo grupo:**

**Los podemos separar en diferentes redes. Facebook, contactos profesionales y Tuenti, contactos personales por ejemplo.**

- ✚ **Libertad de expresión pero con cabeza:**

**Los departamentos de recursos humanos pueden rastrear en las redes sociales, mensajes de posibles candidatos para hacerse una idea de su carácter o disposición.**

- ✚ **No es recomendable hacer comentarios críticos sobre la empresa en la que estamos ya que pueden causar conflictos laborales con ella o entre los propios trabajadores de esta.**



- ✚ **Diferentes tipos de redes sociales, diferentes uso:**

**Existen diferentes tipos de redes sociales con diferentes fines. Por ejemplo, Facebook tiene un carácter más lúdico o el fin de poner en contacto a personas. LinkedIn por su parte se caracterizan por ser redes sociales profesionales.**

- ✚ **Fotografías y vídeos de terceros:**

**Si vamos a subir imágenes o vídeos de otras personas, o etiquetarles en ellas, y pensamos que pueden perjudicar su reputación, lo mejor que podemos hacer es pedirles permiso primer**

## **BIBIOGRAFIA**

1. <http://www.hogarutil.com/hogar/seguridad/201101/buen-redes-sociales-7817.html#ixzz3FswO55ZX>

**“GUIA PRACTICA PARA EL  
ADECUADO USO DE LAS  
REDES SOCIALES EN LOS  
ESPACIOS LABORALES”**



**MANUAL  
DE FACILITADOR  
JORNADA # 3**

**SAN SALVADOR 15 DE NOVIEMBRE DE 2015**

## 1. USO ADECUADO Y PRECISO DE LAS REDES SOCIALES

**EL USO ADECUADO Y PRECISO ES:** Cuando tenemos que ser conscientes de que la tecnología es una gran herramienta de comunicación en la distancia, pero que no debemos olvidarnos de “conectar” con los que tenemos más cerca.

Es aislamiento social uno de los riesgos en los que podemos caer si abusamos de su uso. En la oficina y en el hogar debemos...  
**¡DESCONECTARNOS PARA CONECTARNOS con los demás!**



Cada vez más usuarios disponen de conexión a Internet desde sus “Smartphone” y aproximadamente el 29% de ellos visitan las redes sociales desde su móvil todos los días. Esto, ha levantado las barreras de comunicación tradicionales.

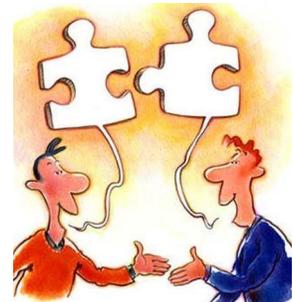
## 2. DEL ORDENADOR AL MÓVIL

Cada vez más usuarios disponen de conexión a Internet en sus 'Smartphone'(teléfonos inteligentes) y las redes sociales son uno de los servicios estrella. . El 73% de quienes utilizan Internet en el móvil acceden a redes sociales desde su terminal.

El 29% de los usuarios de esta nueva tecnología visitan sus redes sociales desde el móvil todos los días. Los nuevos smartphones (con sus tarifas planas) y las aplicaciones relacionadas con estos servicios, han; las barreras de uso tradicionales.

## 3. LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA

Como estrategia y estilo de comunicación, la asertividad se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad (o no asertividad). Suele definirse como un comportamiento comunicacional en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.



#### 4. TIPS PARA PODER SER ASERTIVOS CON LOS DEMAS

##### 6 Tips para ser asertivo.

**+ Se simple y directo.**

**Cuando te estás afirmando a ti mismo, menos es más. Haz tus peticiones de manera sencilla y directa.**

**+ Utiliza el "yo".**

**Al hacer una petición o expresar desaprobación usa el "yo". Hazlo siempre en primera persona. Ej: "Estoy agotado hoy. Veo que quieres que haga todas estas cosas, pero no voy a poder hacerlas hasta mañana".**

**+ No te disculpes por expresar una necesidad o deseo.**

**Al menos que estés pidiendo algo que sea manifiestamente irrazonable.**

**+ No tienes que justificar o explicar tu opinión.**

**Cuando tomas una decisión o das una opinión con la que otros no están de acuerdo.**

**+ Mantén la calma.**

**Si alguien está en desacuerdo o desaprueba tu elección, opinión o solicitud, no debes enojarte o ponerte a la defensiva.**

**+ Elige tus batallas.**

**Un error común que cometemos en el camino para ser más asertivo es tratar de ser firme todo el tiempo.**



## **5. LOS RIESGOS QUE PUEDEN ESTAR DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES**

- 1. El fraude más popular se ha realizado a través de páginas falsas de compraventa de artículos baratos, que puede también tener su publicidad gratuita en páginas de red social como Facebook o Twitter, por ejemplo. Estas webs ofrecen productos muy baratos y piden el dinero por adelantado, sin llegar a cumplir nunca con las entregas de los pedidos.**
- 2. Las autoridades de muchos países han detectado varios delitos de 'phishing' o robo de identidad y datos bancarios bajo una supuesta oferta de trabajo, esto es bastante común y debido a la necesidad de las personas es fácil para ellos estafarles.**
- 3. Se han registrado robos de cuentas en redes sociales y delitos asociados a la recepción de SMS (Mensajes) de pago, sin consentimiento de los usuarios.**

**En relación a este último, vale la pena hacer énfasis en la importancia que tiene el no publicar fotos personales o de la empresa, información personal o de la empresa, o ninguna otra información comprometedor que pueda ponerte en riesgo a ti o a tu patrono, recuerda que nunca sabes quién puede tener acceso a la información que estas publicando y puede representar un peligro para ti y para tu trabajo.**



## BIBLIOGRAFIA

1. <http://estrategias-marketing-online.com/5-pasos-clave-para-lograr-la-estrategia-adecuada-de-redes-sociales-en-internet/>
2. <http://es.wikipedia.org/wiki/Asertividad>
3. <http://www.organizateya.com/asertivo.htm>
4. <http://www.emprendedores.es/gestion/riesgos-redes-sociales>

**“GUIA PRACTICA PARA EL  
ADECUADO USO DE LAS  
REDES SOCIALES EN LOS  
ESPACIOS LABORALES”**



**MANUAL  
DE FACILITADOR  
JORNADA # 4**

**SAN SALVADOR 22 DE NOVIEMBRE DE 2015**

## 7. ¿.QUE ES EL ESTRÉS LABORAL?

Es la “presión o tensión experimentada por la percepción de un des-equilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para responder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”. Aunque el estrés se experimenta psicológica-mente, también afecta a la salud física de las personas.

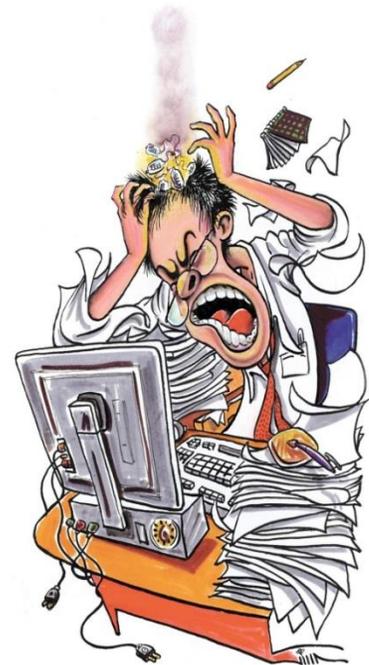


Es importante identificar cuando estamos perdiendo el control dentro de nuestra área de trabajo y también saber: El Por qué nos estresamos?, para ello les presentamos a continuación algunas fuentes estresoras que nos pueden estar afectando:

## 8. CONOCIENDO LAS FUENTES ESTRESORAS

Entre ellas tenemos:

- **Cargas excesivas de trabajo**
- **Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto**
- **Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador**
- **Falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo**
- **Gestión deficiente de los cambios organizativos**
- **Inseguridad en el empleo**
- **Comunicación ineficaz**



- **Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros o jefes.**

## **9. OTRAS FUENTES ESTRESORAS**

### **1. Estresor del Ambiente:**

- ☀ **Iluminación**
- ☀ **Ruido**
- ☀ **Ambientes Contaminados**
- ☀ **Percepción de los riesgos**
- ☀ **Temperatura**



### **2. ESTRESORES DE LA TAREA:**

- ☀ **Carga mental de trabajo**
- ☀ **Grado de control sobre la tarea a realizar**

### **3. ESTRESORES DE LA INSTITUCION**

- ☀ **Jornada de trabajo excesiva**
- ☀ **Relaciones interpersonales inadecuadas**
- ☀ **Bajo grado de promoción y desarrollo profesional**
- ☀ **Percepción de poco apoyo institucional**

**Las redes sociales se han convertido en una parte importante de la sociedad. Incluso las grandes empresas están subiendo a la moda de las redes sociales. Muchas personas se despiertan cada día y revisan los sitios web sociales a primera hora de la mañana en vez de buscar un periódico. Dado que las personas están pasando una gran cantidad de tiempo navegando por las redes sociales, es importante señalar algunos de los efectos positivos y negativos que pueden tener en una sociedad.**

**10.**

**ES NEGATIVO**

## **O POSITIVO EL USO DE LAS REDES SOCIALES**

**Con la llegada de las redes sociales, las personas empezaron a compartir momentos, emociones, información, las cosas que le interesan, los hobbies, las necesidades, momentos importantes de su vida. Todo eso a través de fotos, texto, videos, enlaces, archivos. Pero además los profesionales, las universidades y las empresas comenzaron a compartir conocimiento, y eso es una gran revolución humana.**

**Pero así como existen cosas positivas al usar una red social, también existen aspectos negativos que se deben de tomar muy en cuenta revisemos lo que hay a continuación:**



### **LO POSITIVO:**

- ☀ **Las redes sociales te permiten “Acercarte” a tus conocidos, amigos, familiares, compañeros del trabajo, a tu entorno en general. Rompieron de cierta forma con la barrera de la distancia.**
- ☀ **las redes sociales sirven también para “Conectar” a dos personas, a una empresa con sus clientes, a un grupo de amigos, a una comunidad. Ya sea para comunicarse cotidianamente, para promover un evento,**
- ☀ **las redes sociales pueden ayudar desde lo “Profesional” tanto a nivel personal como empresarial. A Promover productos y servicios, formar una comunidad de usuarios, buscar empleo, aumentar red de contactos profesionales**

## LO NEGATIVO:



- ☀ **Se vuelve “Adictivo”:** cada una de las actividades que se realizan al momento de estar conectado a una red social son importantes pero se debe de considerar por cuanto tiempo, se pueden utilizar pero con moderación.
- ☀ **la “Pérdida de tiempo”:** pasar más de cinco horas por día frente a Facebook no es nada productivo. Ese tiempo se podría utilizar a cosas más productivas como estudiar, reunirse con amigos, hacer deporte y actividad física, trabajar.
- ☀ **La “Pérdida de privacidad”** parece sumamente importante cuidar la información que se publica. Hacerlo con criterio. No nos gustaría ser perseguido, ni andar con miedo, Por eso es importante asegurarnos de que los controles de privacidad estén bien configurados para evitar que gente indeseada acceda a todo lo que publicamos.
- ☀ **La “pérdida de productividad” o “principal fuente de distracción”.** Algunas empresas bloquean el acceso a las redes sociales debido a que su personal se distrae y no trabaja. pero si reconocer que es cierto que esto pasa. Las redes sociales suelen ser excelentes para distraerse un

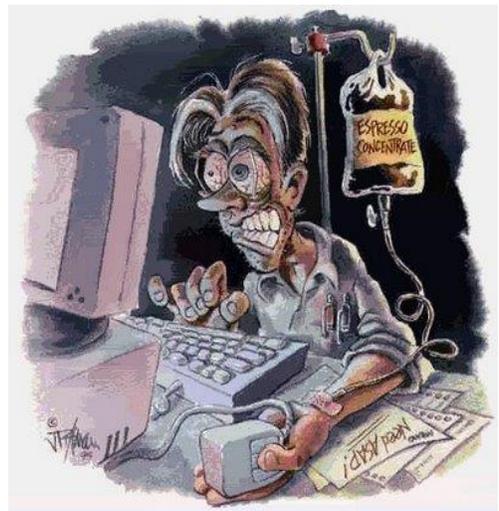
**rato, divertirse y estar al tanto de lo último. Y por sobre todo hacer que los minutos pasen más rápido en la oficina.**

**En este último existe una gran verdad:**

**Aquí dependerá de la buena disposición de cada empleado en donde decida mejor aumentar su efectividad en el trabajo y no distraerse.**

**OJO:**

**AL PASAR MUCHO TIEMPO PENDIENTE DEL CHAT, DE LOS MENSAJES PRIVADOS Y DARNOS CUENTA QUE LA CARGA DE TRABAJO AUMENTA NOS CREA UN AMBIENTE INSANO YA QUE NOS CARGAMOS MENTAL Y FISICAMENTE EN NUESTRO ENTORNO LABORAL, PROVOCANDONOS UN RITMO DE TRABAJO INEFICIENTE Y POCO PRODUCTIVO.**



## **11. AUTOCUIDADO COMO HERRAMIENTA CURATIVA DEL ESTRÉS LABORAL**

**Existen muchas actividades que se pueden realizar para disminuir un poco la carga de trabajo en horas laborales pero en ocasión te presentamos el Autocuidado:**

**Algunas alternativas que se pueden utilizar para disminuir el estrés laboral son:**

- ☀ **Abrazoterapia**
- ☀ **La meditación**
- ☀ **Rutinas de ejercicio**
- ☀ **Técnicas de respiración y relajación.**
- ☀ **La comunicación asertiva. etc.**



**12.**

**RUTINAS DE**

**EJERCICIO PARA REALIZAR EN TU LUGAR DE TRABAJO**

#### **EJERCICIOS PARA LA OFICINA**

- El factor de mayor riesgo de lesión es la postura estática.
- Procure dedicar 5 minutos cada hora lejos de la computadora.
- Recuerde no sólo relajar puntos de tensión.
- Incorpore ejercicios en sus rutinas diarias.
- Las siguientes ilustraciones muestran ejercicios sencillos que le ayudarán a Minimizar los riesgos de lesiones.

#### **Ejercicios de Manos**

**Apriete y suelte las manos haciendo puños. Luego Agite y estire los dedos. Repita los ejercicios 3 veces**



## EJERCICIOS PARA LA ESPALDA Y LOS HOMBROS

**Póngase de pie, coloque su mano derecha**

**Sobre el hombro izquierdo y recline su cabeza**

**Hacia atrás. Realice el mismo ejercicio con  
el hombro derecho.**



**13.**

## AROMATERAPIA Y TECNICAS DE RELAJACION PARA LIBERAR ESTRÉS.

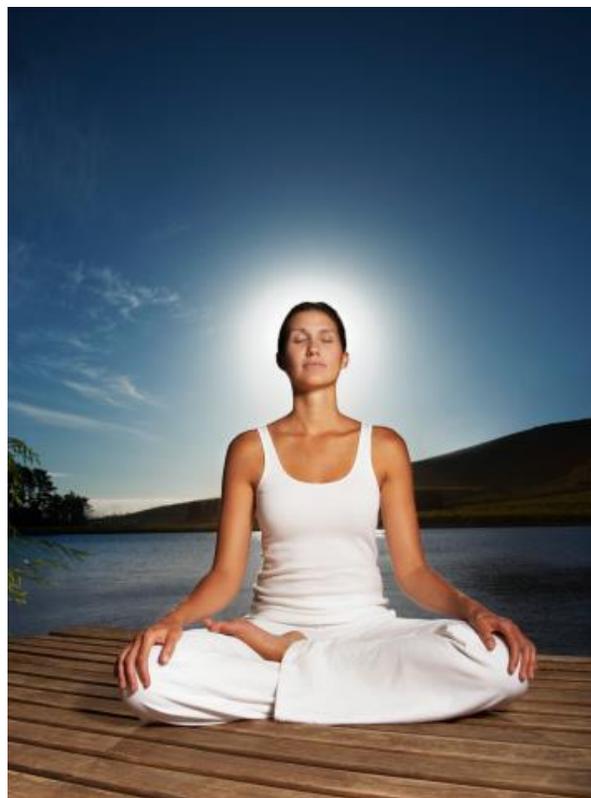
**☀ Meditación de respiración profunda para aliviar el estrés.**

**1) Siéntate cómodamente con la espalda recta.**

**2) Pon una mano en tu pecho y la otra sobre tu estómago.**

**3) Respira por la nariz. La mano sobre el estómago debe levantarse. La mano sobre el pecho debe moverse muy poco.**

**4) Exhala por la boca, empujando el aire tanto como puedas mientras contraes los músculos**



**abdominales. La mano sobre el estómago debe moverse al exhalar, pero la otra mano debe moverse muy poco.**

**5) Continúa respirando por la nariz y exhalando por la boca. Trata de respirar lo suficiente para que no te veas obligado a realizar respiraciones cortas.**

**6) Cuenta lentamente mientras exhalas**

**Consejos:** en esta técnica puedes utilizar, velas aromáticas, incienso, luz tenue, música. Etc.

## **BIBLIOGRAFIA**

- [http://www.madridsalud.es/temas/estres\\_laboral.php](http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php)**
- <http://www.ecured.cu/index.php/Estresores>**
- <http://es.slideshare.net/jmachuca/elementos-positivos-y-negativos-de-las-redes-sociales-1>**
- <https://docs.google.com/document/d/1nkXSSg-UyzMPiEeK31bEsxQs1DBWfV1OicrNg7YY6ng/edit?pli=1>**

**[http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgna/congreso/21\\_Estrategias\\_Autocuidado\\_FedericoInfanteLembcke.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgna/congreso/21_Estrategias_Autocuidado_FedericoInfanteLembcke.pdf)**

EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Y FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA (FOSOFAMILIA)



Tiene el Honor de otorgar el presente diploma a:



LICENCIADA : KARLA DE FIGUEROA



Por su participación en las jornadas de Capacitación de la “Guía práctica para El Adecuado Uso de las Redes Sociales en los Espacios Laborales” impartido en FOSOFAMILIA en los días 01, 08, 15, Y 22 de” NOVIEMBRE de 2015

Dado en San Salvador a los veinte y nueve días del mes de Noviembre de dos mil catorce

**Lic. Karla Isamariel de Figueroa**  
Coordinadora de Recursos Humanos

**Licda. Rosibel Paredes Caballero**  
Presidenta de FOSOFAMILIA

**Lic. Wilber Hernández**  
Jefe del Departamento de Psicología

# “GUIA PRACTICA PARA EL USO ADECUADO DE LAS REDES SOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES”



## DINAMICA:



## “EL GUACAL”

- La acción se repite: cada uno de estos nuevos usuarios realiza la misma operación, invitando a otro número determinado de conocidos, esparciéndose de este modo las conexiones.
- Con las conexiones ya establecidas: el usuario crea lo que hoy se conoce por red de contactos, pudiendo intercambiar información de diversa índole, en función del tipo de red social.

## JORNADA # 1 “ Conociendo el Mundo de las Rede Sociales”



## ¿QUE SON LAS REDES SOCIALES

Según David Malan: Las redes sociales en Internet son comunidades virtuales donde sus usuarios interactúan con personas de todo el mundo con quienes encuentran gustos o intereses en común.



## ESTRUCTURA:

## “LEVANTARSE EN GRUPO”



## ESTABLECIMIENTO DE REGLAS



## ¿COMO FUNCIONAN LAS REDES SOCIALES?

- Dentro de una plataforma común (sitio Web): un usuario invita a un usuario a que establezcan una conexión online por medio de dicho sitio. Cada usuario que acepta la invitación, y pasa a formar parte de su red contactos.



## RECESO

## ¿PARA QUE SIRVEN LAS REDES SOCIALES?

- ✓ Mantener la comunicación con la gente que conocen: uno de los propósitos principales es ponerse en contacto con los que ya conocen pero no siempre pueden frecuentar.
- ✓ Nuevas conexiones: no solo personas que ya conocen conforman las redes, sino también muchas que acaban de conocer.



## ¿POR QUE SON TAN POPULARES LAS REDES SOCIALES?

El éxito de las redes sociales radica en varios factores, algunos de los más comunes son:

- ✓ Para estar en contacto con amistades que desde años no vemos.
- ✓ Para estar en contacto con familiares en otro país.
- ✓ Para conocer nuevos amigos.
- ✓ Para realizar eventos y ponerse de acuerdo con los demás.



## DINAMICA: LOS REFRANES



- ✓ Encontrar información: mucha gente ya sólo se actualiza de las novedades de lo que ocurre en el mundo a través de Twitter y los medios de comunicación que también están en Facebook.

## ¿QUIENES USAN LAS REDES SOCIALES?



Quienes más utilizan las redes sociales son los adolescentes y adultos jóvenes, generalmente universitarios y profesionales con acceso a internet.



## ESTRUCTURA: EL ARBOL DEL CONOCIMIENTO



## ¿COMO SE INGRESA A UNA RED SOCIAL?

La mayor parte de veces, basta con registrarse gratuitamente, completar una ficha con datos personales y empezar a asociarse con otros usuarios. Todo lo que se necesita es una dirección válida de correo electrónico.



## ¿CUALES SON LAS REDES SOCIALES MAS USADAS?

Las redes sociales más visitadas por los jóvenes y adultos con mayor crecimiento en los últimos años son:

- ✓ Facebook.
- ✓ Twitter.
- ✓ YouTube.
- ✓ Instagram.



¡ GRACIAS  
POR SU PARTICIPACION!



## JORNADA # 2 ¿PUEDO NAVEGAR Y TRABAJAR AL MISMO TIEMPO?



## EXISTE UN TIEMPO PARA TRABAJAR Y OTRO PARA NAVEGAR

Los expertos de una Universidad en Singapur descubrieron que “perder” 5 minutos en Internet leyendo noticias en la web, por ejemplo, en realidad aumenta la productividad de los trabajadores, tiene una importante “función reparadora”.



- ✓ El acceso a las redes sociales no debe afectar a la productividad ni a las funciones en el trabajo.
- ✓ Tampoco debe afectar la velocidad de conexión a Internet de la empresa.
- ✓ No haga públicos todos los detalles de su vida.
- ✓ A nadie le interesa saber si está “cansado de aburrirse en el trabajo”.
- ✓ Controle lo que se dice, y publica, sobre usted.

## ESTABLECIMIENTO DE REGLAS



## ESTRUCTURA: DIBUJANDO A CIEGAS

## ESTRATEGIAS PARA HACER BUEN USO DE LAS REDES SOCIALES

- ✓ No mezclar contactos profesionales y personales en un mismo grupo.
- ✓ Libertad de expresión pero con cabeza.
- ✓ No es recomendable hacer comentarios críticos sobre la empresa.
- ✓ Diferentes tipos de redes sociales, diferentes usos.
- ✓ Fotografías y vídeos de terceros.



## DINAMICA: PASAME EL ANILLO



## CONSEJOS PRACTICOS SOBRE EL USO DE LAS REDES SOCIALES

- ✓ Separe lo personal de lo profesional.
- ✓ En el trabajo, usa las redes sociales con moderación.
- ✓ No contravenir las normas de la empresa y no saltarse las medidas de seguridad.
- ✓ El número de accesos y el tiempo de permanencia en las redes sociales tiene que ser moderado.



## DINAMICA: LAS ALFOMBRAS MAGICAS



# JORNADA # 3

## "VERDADES OCULTAS DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES"



### DESCONECTARTE PARA CONECTARTE

Es aislamiento social es uno de los riesgos en los que podemos caer si abusamos del uso de las Redes Sociales. En la oficina y en el hogar debemos...  
**¡DESCONECTARNOS PARA CONECTARNOS con los demás!**




### RIESGOS PERSONALES Y LABORALES DETRÁS DE LAS REDES SOCIALES

Algunas de las mentiras más comunes detrás de las Redes Sociales e Internet:

- ✓ Fraude popular se ha realizado a través de páginas falsas de compraventa de artículos baratos, con publicidad gratis en Facebook, Twitter, etc.
- ✓ Robo de identidad y datos bancarios bajo una supuesta oferta de trabajo.




Recuerda ser siempre cuidadoso con la información que publicas, ya sea personal o sobre la Institución... después de todo nunca sabes quién puede tener acceso a esta información y si puede representar un peligro para ti, tu familia y/o tu trabajo.



## JORNADA #4 CONECTADO Y DESESTRESADO



## ¿QUE ES EL ESTRÉS LABORAL?

Es la "presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para responder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes".



Lo negativo:

- ✓ Se vuelve adictivo para algunas personas que no saben manejar su uso con moderación.
- ✓ Puede producir pérdida de tiempo, si se desperdicia demasiado dentro de las redes sociales.
- ✓ Existe pérdida de privacidad, ya que no sabemos quien puede tener acceso a esta información.



- ✓ Pérdida de productividad se puede producir y es por eso que muchas empresas optan por bloquear por completo el acceso a Internet.

## ESTABLECIMIENTO DE REGLAS



## CONOCIENDO LAS FUENTES ESTRESORAS

- ✓ Cargas excesivas de trabajo.
- ✓ Falta de participación en la toma de decisiones.
- ✓ Gestión deficiente de los cambios organizativos.
- ✓ Inseguridad en el empleo.
- ✓ Comunicación ineficaz.
- ✓ Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros o jefes.



## RECESO



## DINAMICA: SALUDOS DIFERENTES



## ¿ES POSITIVO O NEGATIVO EL USO DE LAS REDES SOCIALES?

Lo positivo:

- ✓ Te permiten "acercarte" a tus compañeros, amigos, conocidos, etc.
- ✓ También "conectan" dos amigos, clientes, personas.
- ✓ Ayudan en lo "profesional" a promover productos y servicios, e informar a los usuarios.



## DINAMICA: PASAME LA BOLA



## AUTOCUIDO COMO HERRAMIENTA CURATIVA DEL ESTRÉS LABORAL

Algunas alternativas que se pueden utilizar para disminuir el estrés laboral son:

- ✓ Abrazoterapia.
- ✓ La meditación.
- ✓ Rutinas de ejercicio.
- ✓ Técnicas de respiración y relajación.
- ✓ La comunicación asertiva, etc.



## QUE ES UNA TÉCNICA DE RELAJACION

Una **técnica de relajación** es cualquier método, procedimiento o actividad que ayudan a una persona a reducir su tensión física y/o mental.

Haciendo énfasis en que la relajación física y mental está íntimamente relacionada con la alegría, la calma y el bienestar personal del individuo.

**¡ GRACIAS  
POR SU PARTICIPACION!**



**ESTRUCTURA:  
"EL ARBOL DEL CONOCIMIENTO"**

## XII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 11.1 Tesis Consultadas

- **Galdámez. Carla Carolina, Bonilla Carpio Blanca Lisbeth. Departamento de psicología de la Universidad de El salvador, (2013) Estudio comparativo de genero sobre la Vulnerabilidad Emocional de los Adolescentes ante la Influencia de Redes Sociales.**

### 11.2 Paginas web

- [http://es.wikipedia.org/wiki/Red\\_social](http://es.wikipedia.org/wiki/Red_social)
- <http://www.nextvision.com/img/pdf/informe-redessociales.pdf>
- <http://www.taringa.net/posts/offtopic/8065974/Las-10-Redes-Sociales-mas-utilizadas-de-la-internet.html>
- <http://definicion.de/relaciones-interpersonales/#ixzz35POWzAw6u>
- <http://definicion.de/relaciones-interpersonales/#ixzz35PPaofrO>
- <http://definicion.de/relaciones-interpersonales/#ixzz35PPKEyVE>
- <http://www.buscarempleo.es/formacion/la-esencia-de-las-buenas-relaciones-interpersonales.html>
- <http://bitelia.com/2012/10/sirve-el-bloqueo-de-paginas-en-ambientes-laborales>
- <http://www.ategrupo.com/2013/02/10-razones-para-bloquear-las-redes-sociales-en-el-trabajo/>
- <http://internetesmercadeo.com/por-que-se-deben-bloquear-las-redes-sociales-en-el-trabajo-infografia/>
- <http://www.marketingdirecto.com/actualidad/social-media-marketing/%C2%BFbloquear-o-no-bloquear-las-redes-sociales-en-el-trabajo/>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide\\_de\\_Maslow](http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow)
- <http://www.marketing-xxi.com/la-motivacion-en-el-entorno-laboral-89.htm>
- <http://www.monografias.com/trabajos60/tamano-muestra-archivistica/tamano-muestra-archivistica2.shtml#ixzz372IAsg6t>
- <https://blog.zyncro.com/2014/02/11/motivacion-redes-sociales-corporativas/>
- [www.univo.edu.sv:8081/tesis/019943/019943\\_Cap3.pdf](http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/019943/019943_Cap3.pdf)

## Índice de Anexos

**Anexo I:** Guía de entrevista dirigida a jefes

**Anexo II:** Cuestionario dirigido a empleados

**Anexo III:** Cartas de validación de instrumentos

**Anexo IV:** Cuadro de vaciado de datos del cuestionario dirigido a empleados.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JEFES DE FOSOFAMILIA**

**OBJETIVO:** Identificar las principales medidas que utilizan las autoridades de FOSOFAMILIA para regular el uso de las redes sociales a sus empleados/as.

**DATOS GENERALES:**

Área o Departamento en el que se desempeña: \_\_\_\_\_  
Tiempo de Laborar en la Institución: \_\_\_\_\_  
Puesto o Cargo: \_\_\_\_\_  
Número de personas a su cargo: \_\_\_\_\_ Tiempo de ejercer el Cargo: \_\_\_\_\_

**INDICACIONES:** Analice y responda sinceramente a las siguientes interrogantes.

1. ¿Se utilizan medidas para regular el uso de internet y/o redes sociales a los/as empleados/as de FOSOFAMILIA?  
Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_
2. ¿Cuáles son las medidas que se utilizan para regular el uso de las redes sociales a los/as empleados/as de FOSOFAMILIA?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. ¿Por qué se ha tomado las medidas de regulación de internet y/o redes sociales dentro de la institución?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. ¿Qué medidas se tomarían si una persona es sorprendida irrespetando estas medidas de regulación y/o accediendo a redes sociales en horas laborales desde otros dispositivos?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. ¿Se han recibido quejas o comentarios de descontento de parte de los/as empleados/as, debido a la regulación de internet y/o redes sociales?

---

---

6. ¿Existen áreas donde es necesario el Uso de Internet o de las Redes Sociales?

---

---

7. ¿Existen empleados autorizados para que utilicen el Internet o las redes sociales dentro de la Institución?

---

---

8. ¿Los empleados autorizados para el uso de estas herramientas hacen buen uso de ella?

---

---

9. ¿Existe algún tipo de regulación en las áreas autorizadas?, ¿Cuáles?

---

---

10. ¿Si los empleados de estas áreas violan las regulaciones que medidas adoptan?

---

---

11. ¿Cuáles han sido las consecuencias de no regular el uso del Internet y las redes Sociales dentro de los espacios laborales?

---

---

12. ¿Existe personal que colabore en que se haga buen uso del sistema Informático?

---

---

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS/AS DE FOSOFAMILIA**

**OBJETIVO.**

Recolectar información sobre el uso de las redes sociales y los efectos que se producen en la motivación del/a empleado/a del Fondo Solidario para la Familia.

**DATOS GENERALES.**

Sexo: \_\_\_\_\_ edad: \_\_\_\_\_ Tiempo de Laborar en la Institución: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_ Grado Académico: \_\_\_\_\_  
Tiempo de Ejercer el Cargo: \_\_\_\_\_

**INDICACIONES.**

A continuación se presentan una serie de preguntas cerradas, lea detenidamente y seleccione una alternativa.

Según su criterio marque con una (X) la alternativa que más le convenga.

**I) ÁREA GENERAL**

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	SI	NO	A VECES
1. ¿Usted ha tenido o tiene una cuenta de red social?			
2. ¿Tiene compañeros de trabajo agregados a sus redes sociales?			
3. ¿Considera usted importante tener o formar parte de una o mas redes sociales?			
4. ¿Utiliza con frecuencia las redes sociales?			
5. ¿Tiene usted acceso a internet o a redes sociales dentro de su área de trabajo o de la institución?			

6. ¿Utiliza usted las redes sociales para comunicarse con personas con las que trabaja?			
7. ¿Utiliza las redes sociales para comunicarse con personas con las que no trabaja?			
8. ¿Utiliza usted las redes sociales para comunicarse con jefes o autoridades de la institución en donde labora?			
9. ¿Utiliza usted las redes sociales para socializar?			
10. ¿Usted se siente satisfecho/a de pertenecer a esta institución?			
11. ¿Utiliza usted las redes Sociales con fines Laborales?			

## II) AREA TÉCNICA

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	SI	NO	A VECES
1. ¿La institución le facilita el equipo y las herramientas necesarias para poder desempeñar su labor dentro de la Institución?			
2. ¿Utiliza usted los medios como la intranet, memorándum o correo institucional para comunicarse con sus compañeros o jefes?			
3. ¿Ha recibido la formación básica sobre la utilización o el manejo de las redes sociales previo a la incorporación al puesto de trabajo?			
4. ¿Utiliza usted el internet para realizar sus reportes o demás trabajo dentro de la Institución?			
5. ¿Dentro de la institución se utiliza algún tipo de filtro u otra medida para limitar el uso de redes sociales dentro de la misma?			
6. ¿Cree usted necesaria la utilización del filtro para regular el uso de las redes sociales dentro de la Institución?			
7. ¿Considera que el hecho de tener limitado el acceso a las redes sociales influyen en su estado emocional?			
8. ¿Utiliza usted las redes sociales como una forma de escapar del estrés Laboral?			
9. ¿Las redes sociales le permiten mantener comunicación con su red de amistades por su poco tiempo libre?			

### III) ÁREA MOTIVACIONAL

**Indicaciones:** A continuación se presentan una serie de preguntas cerradas, lea detenidamente y seleccione un número teniendo en cuenta cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados.

1= Muy satisfecho/a (MS)

2= Satisfecho/a (S)

3= Moderadamente satisfecho/a (MOS)

4= Insatisfecho (IN)

5= Muy Insatisfecho/a (MI)

	MS	S	MOS	IN	MI
PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. ¿El hacer uso de redes sociales le hace sentir?					
2. ¿Cuándo usted utiliza el internet en los procedimientos que realiza en el área de trabajo le hace sentir?					
3. ¿Cuándo usted utiliza las redes sociales para comunicarse con sus compañeros/as de trabajo y/o jefes se siente?					
4. ¿El recibir información o actualizaciones de interés laboral a través de las redes sociales le hacen sentir?					
5. ¿Al recibir comentarios, invitaciones u otras notificaciones de carácter social a través de su comunidad virtual, se siente?					
6. ¿Al tener la libertad de elegir el internet como herramienta trabajo se siente?					
7. ¿La libertad de decidir si utilizar o no las redes sociales en sus horas de trabajo le hacen sentir?					
8. ¿Las medidas que se utilizan dentro de la institución para regular el acceso a internet y a redes sociales le hace sentir?					

**Anexo III**

**Cartas de Validación de Instrumentos**

**Anexo IV**

**CUADRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A  
EMPLEADOS**









**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**“PROPUESTA DE MANUAL INSTRUCTIVO PARA EL ADECUADO USO DE  
LAS REDES SOCIALES DENTRO DE LOS ESPACIOS LABORALES DIRIGIDO  
A JEFATURAS Y GERENCIAS DE FOSOFAMILIA”**

**PRESENTADO POR:**

Escobar Grimaldi, Carmen Renée EG05012  
Guerrero de Chávez, María Martha GG04123  
Sandoval Fuentes, Yansy Areli SF05019

**DOCENTE ASESOR:**

Lic. Daniel Edgardo Madrid.

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO:**

Lic. Mauricio Evaristo Morales

**CIUDAD UNIVERSITARIA NOVIEMBRE DE 2014**

**MANUAL INSTRUCTIVO  
PARA  
EL ADECUADO USO  
DE LAS REDES SOCIALES  
DENTRO DE LOS ESPACIOS  
LABORALES, DIRIGIDO A  
JEFATURAS Y GERENCIAS  
DE FOSOFAMILIA**



# INDICE

---

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAG.</b>
<b>INDICE</b>	<b>ii</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>iii</b>
<b>INFORMACION GENERAL SOBRE EL MANUAL</b>	<b>4</b>
<b>GUIA PARA LA UTILIZACION DEL MANUAL</b>	<b>5</b>
<b>SIGNIFICADO DE SIMBOLOS</b>	<b>6</b>
<b>I. 12 NORMAS DE USO DE LAS REDES SOCIALES</b>	<b>7</b>
<b>II. COMO USAR LAS REDES SOCIALES DENTRO DE LA INSTITUCION</b>	<b>8</b>
<b>III. 10 CONSEJOS PARA EL BUEN USO DE LAS REDES SOCIALES DENTRO DE LA INSTITUCION</b>	<b>12</b>
<b>IV. COMO EVITAR EL MAL USO DE LAS REDES SOCIALES DENTRO DE LA INSTITUCION</b>	<b>14</b>

---

## **INTRODUCCION**

**Las Redes Sociales se han convertido en el eje central para establecer cualquier tipo de relación ya sean estas de origen personal laboral. Han sido muchas las instituciones que han visto a través de esta herramienta una gran oportunidad para obtener información del público.**

**Es por ello, por lo que muchas personas dan el salto y abren cuentas en Twitter, páginas en Facebook, perfiles en Google Plus entre otras, con el objetivo de estar presentes en las redes y sobretodo como medio de comunicación entre usuarios e Instituciones.**

**Lo que normalmente buscan las Instituciones es redirigir a los usuarios que se encuentran en estas plataformas a sus páginas webs, que es a través de ellos donde consiguen a los clientes. Esto es o bien porque en las webs corporativas se facilitan los datos de contacto y descripción e información de los productos o de los servicios que ellas ofrecen.**

**Muchas Instituciones y entre una de ellas FOSOFAMILIA, bloquean el acceso a las páginas webs que conectan con medios sociales como Facebook o Twitter en un intento por proteger la imagen de la Institución o empresa y evitar el descenso en la productividad del empleado. Sin embargo, esta técnica resulta ineficaz debido a la existencia de Internet en los teléfonos inteligentes y Tablet. Además, puede suponer un conflicto entre jefe y subordinado.**

**De esta breve reseña surge la idea de la creación de un manual para el Adecuado uso de las redes sociales dentro de los espacios laborales para Jefes y Gerentes de FOSOFAMILIA. Si bien es cierto las redes sociales se han vuelto muy importantes dentro de las Instituciones y en la vida personal y laboral de todos/as las/los empleados /as, permitiéndoles tener contacto muy cercano con sus amigos, familiares y compañeros de trabajo.**

**De todo lo anterior emerge una interrogante ¿Qué tan necesario se vuelve el uso de las redes sociales dentro de los espacios laborales? A continuación se presenta un manual en donde el lector encontrara información actualizada e interesante sobre este tema, además de algunos consejos prácticos que le serán muy útiles al ponerlos en práctica dentro de la Institución FOSOFAMILIA, por ejemplo encontrara : 12 normas de uso de las redes sociales en donde usted como jefe de**

**sección o de departamento podrá analizar los efectos positivos que genera en los empleados el uso de recursos como el internet y las redes sociales, además el lector encontrará una serie de aspectos relevantes tales como: ¿cómo Utilizar las redes sociales dentro de la Institución?, así también se encuentran una serie de tips o consejos acerca del adecuado uso de las redes sociales. Finalmente se encontrará todo lo referente a: como usted, como jefe puede evitar el mal uso de las redes sociales dentro de la Institución.**

**Sin más preámbulo le dejamos a continuación El manual para el uso adecuado de las redes sociales dentro de los Espacios Laborales dirigido a Jefaturas y Gerencias de FOSOFAMILIA.**

## **INFORMACION SOBRE EL MANUAL**



---

### **INFORMACION GENERAL SOBRE MANUAL PARA JEFATURAS DE FOSOFAMILIA**

---

#### **NOMBRE DEL MODULO:**

- ❖ **Manual Para el Adecuado Uso de las Redes Sociales dentro de los Espacios Laborales Para las Jefaturas y Gerencias de FOSOFAMILIA**

#### **DIRIGIDO A:**

- ❖ **Los Jefes y Gerencias de Fosofamilia**

#### **RESPONSABLES:**

##### **Licenciadas en Psicología de la UES**

- ❖ **Carmen Renée Escobar**
- ❖ **María Martha Guerrero**
- ❖ **Yancy Areli Sandoval**

## **GUIA PARA LA UTILIZACIÓN DEL MANUAL**

**A continuación les presentamos una guía para utilizar este manual de forma correcta, el mismo que ha sido diseñado para que los jefes y gerentes de FOSOFAMILIA tomen el adecuado control en el uso de lo que son las redes sociales al interior de la institución.**

**Antes que nada, se necesita tener en cuenta ciertos aspectos muy importantes a valorar por parte de ustedes como encargados de poner en practica las recomendaciones brindadas en este manual dentro de FOSOFAMILIA, entre ellos están: Dar a conocer a cada uno de los empleados/as de la Institución sobre dicho manual, la participación de los empleados/as, la importancia en la continuidad de cada uno de los temas, la responsabilidad en la aplicación del mismo, cada uno deberá de ponerle el toque especial para que la aplicación del manual sea efectiva**

**El manual está compuesto de Temas básicos que sintetizan los aspectos más relevantes a poner en práctica dentro de la Institución y por ello se tocan puntos tales como:**

- 1. Las 12 normas del uso de las redes sociales en donde usted como jefe puede tomarlas en consideración y darlas a conocer a cada uno de los empleados/as para que puedan practicarlas.**
- 2. Le presentamos información relevante en el tema de “cómo se pueden utilizar las redes sociales dentro de la Institución”**
- 3. 10 consejos para el buen uso de las redes sociales dentro de FOSOFAMILIA.**

#### **4. Como Evitar el mal uso de las redes sociales.**

**La esencia de este manual descansa en la premisa de que se debe facilitar a jefes y gerentes de la Institución herramientas básicas que les permitan realizar bajo un enfoque mas positivo y propositivo el abordaje de un tema que es de mucho interés en la actualidad dentro de las instituciones, tal como lo es: El Uso Adecuado de las Redes Sociales, con el objetivo de permitirse evaluar opciones menos tajantes y autoritarias para afrontar este tema, reduciendo cada vez mas en los/as empleados/as conductas de abuso de este recurso, o que se vea afectado el tiempo y la eficiencia en el trabajo. Favoreciendo así un clima laboral ameno en donde fluya la comunicación asertiva y positiva entre autoridades y empleados/as.**

## SIGNIFICADO DE ICONOS

ICONO	SIGNIFICADO
	<b>ANALIZA</b>
	<b>PARA PONER EN PRACTICA</b>
	<b>PARA REFLEXIONAR</b>
	<b>MUCHO OJO</b>
	<b>TOME NOTA</b>
	<b>CONTINUACIÓN</b>

**En este primer tema del manual observaremos 12 normas que se pueden tomar en cuenta dentro de fosofamilia para propiciar que se haga adecuado uso de las Redes Sociales:**



## **1. 12 NORMAS PARA EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN FOSOFAMILIA**

**1- Defina una política de Redes Sociales interna En fosofamilia que sea clara, y un código de buenas prácticas que permitan la prevención de problemas vía regulación interna.**

**Nota: El uso de las redes sociales por parte de los empleados debe ser abordado en una política empresarial.**

**2- Establezca controles de cumplimiento de esa política y consecuencias de incumplimiento.**

**3- Asegúrese de dejar claro a los empleados/as de fosofamilia las reglas de uso de la Red, qué está fomentado y qué es sancionable.**

**4- Diferencie dos planos en esa política: el uso de las Redes en y para el trabajo y el uso Extra laboral de las Redes.**

**Nota: En el primero es necesario establecer claramente los usos permitidos y los sancionables.**

**5- Cuenten con asesoramiento legal para que la política se ajuste a la normativa actual de fosofamilia.**

**6- En los primeros momentos, cuente con un experto que solvete dudas, modere debates y fomente el buen uso.**

**Nota: en este caso puede ser el jefe de informática en FOSOFAMILIA**

**7- Empiece proporcionando una red social a las personas que usan en su vida privada Redes, o en cualquier caso siempre a los de Informática o a otro experto.**

**8- El reto no es el cambio de la tecnología; son el cambio del proceso, de la cultura y del hábito.**

**9- Implante y dinamice un entorno colaborativo, aprovechando los beneficios de las Redes Sociales Corporativas dirigidas a empleados.**



**Nota: La clave está en:**

- **Seleccionar y adaptar funcionalidades de colaboración para colectivos concretos, orientándolas hacia objetivos de negocio y desarrollo profesional**
- **Utilizar tecnología accesible (que permita la movilidad), intuitiva e integradora.**

**10- Es responsabilidad de RRHH de FOSOFAMILIA el fomento del autodesarrollo profesional en la Red y el apoyo a la estrategia de la Institución.**

**11- La Red no debe ser otra herramienta más; es imprescindible que aglutine los flujos de información relevantes que puedan estar en otros canales.**

**12- No deje que la tecnología apague la magia del contacto personal dentro de la Institución y a los que pueden ser lo nuevos usuarios de FOSOFAMILIA.**



**Partiendo de la base de que las redes sociales son empleadas para realizar el día a día laboral, su uso debe ser necesariamente inherente al puesto, es decir, debe formar parte del trabajo que se desarrolla en la organización en todo momento, motivo por el cual, a la llegada de un trabajador a su puesto su obligación es la de conectarse a su Red Social Corporativa y mantenerse ‘CONECTADO’ durante toda la jornada laboral.**

**Uno de los fines de este Tema es que la red social se vea como una herramienta que ayude a mantener informados a los miembros de la institución sobre las posibles novedades que atañen a la misma.**

**De poco vale la Red Social en su norma de compartir con celeridad si los miembros se conectan a la red social de forma esporádica e intermitente. Por lo tanto, cuándo usarla: permanentemente.**



## **2. COMO USAR LAS REDES SOCIALES DENTRO DE LA INSTITUCION**

**Los perfiles laborales dentro de FOSOFAMILIA pueden tener funciones distintas y a la vez servir de vehículo para compartir información valiosa común, que pueda ser un beneficio de toda la Institución. Además de estar constantemente conectado a ella como si fuese otra parte más del trabajo diario, se debe participar en el momento que acontece algo que pueda ser útil para la organización o para alguno de sus miembros es por ello que le presentamos algunas formas de: ¿cómo y cuándo usar las redes Sociales al interior de FOSOFAMILIA.**



### **¿Cómo y cuándo usar la Red social?**

- ❖ **Como canal de recepción de información de forma constante**
- ❖ **Como canal de emisión de información, siempre y cuando se considere que se aporta algo de valor a la red o alguno de sus miembros**
- ❖ **Ser prudentes y pensar antes de publicar, los comentarios pueden tener repercusiones.**
- ❖ **Respeto por otros puntos de vista y una actitud constructiva por delante.**
- ❖ **Se debe ser coherente con la Institución y con uno mismo.**
- ❖ **Aportar valor y contenidos relevantes y de interés para todos o alguno de los miembros de la Institución.**
- ❖ **Leer las aportaciones de los demás y mantenerse al día.**
- ❖ **Ser respetuosos.**

**Consejos Generales, qué es recomendable fomentar al momento de estar conectado a una red social dentro de FOSOFAMILIA.**



- ❖ **Ser prudentes y pensar antes de publicar. Recordar que los comentarios pueden tener una repercusión global y que el contenido queda en la red de forma permanente.**
- ❖ **Ser veraces, sinceros, auténticos y honestos. No asumir falsas identidades, ser transparentes sobre quiénes somos y a quién representamos**



- ❖ **Diferenciar lo personal de lo profesional. Ser coherentes con nuestra empresa y con nosotros mismos.**
- ❖ **Proteger a nuestros clientes, socios y proveedores, y evitar comentar temas delicados y confidenciales de nuestra Institución**
- ❖ **Participar con respeto. Dar respuesta a los comentarios de forma oportuna. Respetar otros puntos de vista y si estamos en desacuerdo, ser constructivos.**

**Las Redes sociales como Facebook, brindan a las empresas y a sus empleados muchas oportunidades, pero no están exentas de riesgos. Para ponerle un ojo a los peligros de la social media se recomienda abstenerse de algunas cosas y poner en práctica estos consejos que vienen a continuación:**

### **3. 10 CONSEJOS PARA EL BUEN USO DE LAS REDES SOCIALES DENTRO DE FOSOFAMILIA**



#### **1. Distinción entre uso profesional y privado de las redes sociales**

**FOSOFAMILIA debe dejar claro a sus empleados en qué medida pueden utilizar las redes sociales para fines privados durante su tiempo de trabajo.**

#### **2. Responsabilidad**

**El trabajador debe asumir la responsabilidad de los comentarios que, tanto a nivel profesional como privado, vierte en la Web, En este sentido, conviene recomendarle prudencia en sus manifestaciones.**

#### **3. Transparencia**

**Siempre que un trabajador hable en nombre de su Institución en las redes sociales, debe hacerlo de manera transparente. Es decir, presentarse a sí mismo como empleado de la FOSOFAMILIA en cuestión, dar a conocer su nombre verdadero sin esconderse en pseudónimos.**



#### **4. Claridad en la manifestación de opiniones privadas**

**Cuando el trabajador utiliza las redes sociales para expresar opiniones personales con independencia de la compañía a la que representa, debe dejar claro que tales opiniones son efectivamente de carácter privado. Si tiene por ejemplo, una cuenta en Twitter de carácter personal, en su biografía debería indicar que el uso de la misma es privado.**



**acceso a las redes y proponen diferentes soluciones en función de las necesidades de cada Institución y de cada puesto de trabajo.**

**Es por ello que en la última temática a desarrollar les presentamos algunas ideas de cómo se puede evitar ese mal Uso de la Red social dentro de FOSOFAMILIA.**

#### **4. ¿CÓMO EVITAR EL MAL USO DE LA REDES SOCIALES DENTRO DE FOSOFAMILIA**

**A continuación se presentan algunas formas de cómo evitar el mal uso de las redes sociales durante las horas laborales:**

- 1. Control de riesgos:** Lo primero que proponen es diferenciar entre la necesidad de controlar las redes por el mal uso del tiempo y los riesgos de pérdidas de datos confidenciales, virus, etc.

**Nota: “Son cosas muy diferentes. Los riesgos de virus y pérdida de datos, ambos son importantes y las Instituciones lo tienen que contemplar. Pero no hay tanta diferencia con la necesidad de seguridad que ha existido siempre por el uso de Internet”.**

- 2. Definir una estrategia de uso:** En cuanto a la gestión del tiempo de los empleados, “lo ideal es poner estas nuevas tecnologías a nuestro servicio. Que pasen a ser herramientas para la gestión de nuestro trabajo, sino para todos los puestos, sí para algunos concretos donde puedan aportar algo. Y que la empresa defina una estrategia de cómo utilizarlas.

**Nota: “Más que hablar de dar o no libertad a los empleados, hay que hablar de tener una estrategia de uso de las redes en FOSOFAMILIA”.**

- 3. Crear una política clara de control:** “Conviene tener en cuenta que cuantas más restricciones pongas en la Institución, mayor será el coste residual. Bloquear la navegación a través de los PC es práctico, un poco más prohibitivo, y cada nueva barrera que vayamos añadiendo aumentará en coste exponencialmente”.

**Nota: Por eso, la función de la educación a los usuarios es clave, así como la definición de una política clara en FOSOFAMILIA sobre el uso de redes sociales en el seno de la Institución.**

- 4. Contemplar posibilidades:** “no se trata de poner una aplicación y que nadie vea nada. Las herramientas son muy abiertas. Se puede permitir ver libremente Internet y limitar el acceso a determinadas páginas, o dejar que sólo



**accedan unas personas determinadas o que se pueda entrar en las redes a unas horas y limitar el acceso en otras”**

**Nota: No todos tenemos las mismas necesidades en nuestro trabajo y por ello se deben de aceptar las condiciones que el patrono designe a cada departamento dentro de FOSOFAMILIA.**

**AL LLEGAR AL FINAL DE ESTE MANUAL ESPERAMOS QUE CADA UNA DE LAS TEMATICAS QUE SE HAN ABORDADO DENTRO DEL MISMO, BENEFICIEN A FOSOFAMILIA Y A SUS AUTORIDADES EN LA AGRADABLE TAREA DE LA REEDUCACION EN EL ADECUADO USO DE LAS REDES SOCIALES Y QUE ESTE LES PERMITA DESARROLLAR UN BUEN CLIMA LABORAL BUSCANDO LAS ALTERNATIVAS ADECUADAS QUE LES PERMITAN SER UNA INSTITUCION LIDER Y EFECTIVA EN SU LABOR.**