

**USO DE REDES SOCIALES, CALIDAD DE VIDA LABORAL  
Y DESEMPEÑO INDIVIDUAL EN EL TRABAJO<sup>1</sup>**

*SOCIAL MEDIA USE, WORK-LIFE QUALITY, AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE*

**Jorge Enrique Torralbas Oslé**

Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba

**Jacqueline Rodríguez González**

Empresa Labiofam Habana, Cuba

**Jany Barcenás Alfonso**

Centro Educativo Español de La Habana, Cuba

Recibido: 24-03-2025

Aceptado: 21-04-2025

Publicado: 01-05-2025

Cómo citar este artículo:

Torralbas J, Rodríguez J, Barcenás J (2025). Uso de redes sociales, calidad de vida laboral y desempeño individual en el trabajo. 7(12), 26-41. <http://www.psicocuba.uh.cu>

**RESUMEN**

En la era digital, las redes sociales han transformado la dinámica laboral, influyendo en la calidad de vida laboral y el desempeño individual de los trabajadores. Este estudio analiza la relación entre el uso de redes sociales en el trabajo, la calidad de vida laboral y el desempeño, considerando la edad como una variable moderadora. Se realizó un estudio transversal con 187 trabajadores de una empresa, utilizando cuestionarios para evaluar motivaciones en el uso de redes, la calidad de vida y el desempeño. Los resultados indican que el uso cognitivo y social de redes mejora la satisfacción laboral y el desempeño individual, mientras que el uso hedónico y la producción de contenidos se asocian con mayor estrés. Además, la edad modera estas

---

<sup>1</sup> La investigación que da origen a los resultados presentados en la presente publicación recibió fondos de la Oficina de Gestión de Fondos y Proyectos Internacionales bajo el código PN223LH006-02.

relaciones, mostrando que los empleados mayores se benefician más del uso cognitivo y social. Estos hallazgos resaltan la importancia de estrategias organizacionales que regulen el uso de redes sociales, maximizan sus beneficios y minimizan sus riesgos.

**Palabras clave:** redes sociales, calidad de vida laboral, desempeño individual en el trabajo.

### ***ABSTRACT***

*In the digital age, social media has transformed the work dynamics, influencing work-life quality and individual performance of employees. This study examines the relationship between social media use at work, work-life quality, and performance, considering age as a moderating variable. A cross-sectional study was conducted with 187 employees from a company, using questionnaires to assess motivations for social media use, quality of life, and performance. The results indicate that cognitive and social use of social media improves job satisfaction and performance, while hedonic use and content production are associated with increased stress. Additionally, age moderates these relationships, showing that older employees benefit more from cognitive and social use. These findings highlight the importance of organizational strategies that regulate social media use, maximizing its benefits and minimizing its risks.*

**Key Word:** social media, work-life quality, individual work performance.

### INTRODUCCIÓN

En el contexto digital actual, las plataformas sociales han revolucionado el ámbito laboral, facilitando modalidades innovadoras de interacción, trabajo en equipo y gestión del conocimiento. Estas plataformas, que en sus inicios estaban orientadas principalmente al entretenimiento y la socialización personal, han evolucionado hasta convertirse en herramientas fundamentales para la gestión del conocimiento, el desarrollo profesional y la interacción organizacional. En este contexto, el empleo de las redes sociales digitales en el entorno laboral genera un impacto significativo en la calidad de vida laboral y el desempeño individual de los trabajadores, dando lugar a un debate en torno a sus beneficios y desafíos (Ali-Hassan *et al.*, 2015).

El concepto de calidad de vida en el trabajo ha evolucionado desde enfoques centrados en la eficiencia y productividad, propios del modelo fordista, hacia una concepción más holística que considera el bienestar de los trabajadores, como un factor clave para el rendimiento organizacional (Van Laar *et al.*, 2007). En este sentido, el uso de redes sociales en el trabajo se ha convertido en un elemento relevante para la

experiencia laboral, al facilitar el acceso a redes de apoyo, promover el aprendizaje continuo y fortalecer la cohesión social dentro de las organizaciones (Grote & Guest, 2017).

Sin embargo, el impacto de estas plataformas en la calidad de vida durante el trabajo no es homogéneo. Las redes sociales ofrecen múltiples ventajas para las organizaciones, al mejorar la comunicación interna y el intercambio de información; además, fomentan la colaboración y el sentido de comunidad, independientemente de la ubicación física. Las redes sociales públicas también se utilizan para el desarrollo profesional (Koroleva *et al.*, 2011; Leidner *et al.*, 2018; Leonardi & Vaast, 2017; Sivertzen *et al.*, 2013; Treem & Leonardi, 2012). Otros estudios advierten sobre los riesgos psicosociales asociados, como la sobrecarga informativa, y la erosión de las fronteras entre la vida personal y profesional, lo que puede sobrecargar de trabajo y causar estrés tecnológico (Bucher *et al.*, 2013; Molino *et al.*, 2020; Pirkkalainen *et al.*, 2021; Salo *et al.*, 2019).

Desde una perspectiva más amplia, la calidad de vida laboral está influenciada por diversos factores, entre ellos, la percepción de justicia en la remuneración, la seguridad en el empleo, el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional (Keshtmand *et al.*, 2016). En este marco, el uso de redes sociales puede actuar como un facilitador del bienestar laboral, al proporcionar acceso a información relevante, fomentar la participación en redes profesionales y permitir la expresión de opiniones sobre el entorno laboral (Ali-Hassan *et al.*, 2015).

El desempeño individual en el trabajo se ha conceptualizado en tres dimensiones principales: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes (Sackett & Lievens, 2008). Mientras que el desempeño en la tarea se refiere a la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales, el desempeño contextual abarca conductas que contribuyen al clima organizacional y la cooperación, y los comportamientos contraproducentes incluyen acciones que afectan negativamente el rendimiento y la convivencia en el trabajo (Koopmans *et al.*, 2011).

Las redes sociales pueden influir en estas dimensiones tanto positiva como negativamente. Por un lado, estudios han demostrado que el uso adecuado de estas plataformas facilita el intercambio de conocimiento, mejora la comunicación interdepartamental y fortalece la identidad organizacional, lo que puede potenciar el desempeño individual (Adler & Kwon, 2002; Seibert *et al.*, 2001). Además, su empleo en la formación y capacitación laboral permite un aprendizaje continuo que impacta positivamente en la productividad (Teigland & Wasko, 2003). Por otro lado, la distracción que generan las redes sociales y su potencial para fomentar comportamientos contraproducentes, como el uso excesivo para fines personales durante la jornada laboral, representan un desafío para las organizaciones (Bucher *et al.*, 2013; Gray *et al.*, 2011;

Mehra *et. al.*, 2011; van Zoonen *et al.*, 2016). En este sentido, el diseño de políticas organizacionales claras sobre la utilización de estas herramientas y la promoción de un uso responsable, se presentan como estrategias clave para maximizar sus beneficios y mitigar sus riesgos (Burt, 2005).

Dado el creciente papel de las redes sociales digitales en el trabajo y su impacto potencial, este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el empleo de las redes sociales digitales en el trabajo, la calidad de vida laboral y el desempeño individual de los trabajadores. Este objetivo guía dos hipótesis:

- Hipótesis 1: el uso cognitivo y social de las redes sociales en el trabajo se asocia positivamente con la calidad de vida laboral y el desempeño individual.
- Hipótesis 2: el uso hedónico y el uso excesivo de redes sociales en el trabajo se asocian con un mayor estrés laboral y con comportamientos contraproducentes.

Investigaciones previas han demostrado que la edad influye en el uso y la percepción de las tecnologías digitales en el entorno laboral. Mientras que los trabajadores más jóvenes tienden a adoptar con mayor facilidad las herramientas digitales y las redes sociales para el desarrollo profesional (Morris & Venkatesh, 2000; Koroleva *et al.*, 2011), los empleados de más edad pueden experimentar mayores niveles de tecnofatiga y resistencia al cambio (Pirkkalainen *et al.*, 2021). Así, la generación a la que pertenece un trabajador puede moderar la relación entre el uso de redes sociales, la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral. Por lo tanto, el segundo objetivo del estudio es describir la moderación de la edad en la relación entre el empleo de redes sociales digitales en el trabajo, la calidad de vida laboral y el desempeño individual de los trabajadores. Este análisis se hace bajo la siguiente hipótesis:

- Hipótesis 3: la edad modera la relación entre el uso de redes sociales en el trabajo, la calidad de vida laboral y el desempeño individual.

## MÉTODO

La muestra de este estudio está compuesta por 187 trabajadores, lo que resulta representativa de la plantilla total de la empresa en la que se realizó el estudio. Los participantes se distribuyen en diferentes áreas geográficas: 31 trabajadores de la dirección, 44 de la provincia de Artemisa, 24 de la de Mayabeque y 88 de La Habana. Sus edades oscilan entre los 20 años de edad y los 77 años de edad ( $M = 47,6$ ,  $SD = 13,1$ ). La mayoría de los participantes son hombres (54 %). La selección se basó en criterios de inclusión y

exclusión específicos: solo se incluyeron trabajadores que estuvieran de acuerdo con participar y que hubieran trabajado en la organización durante más de un año. Por otro lado, se excluyeron aquellos que no desearan participar o que tuvieran menos de un año de experiencia laboral en la empresa.

### ***Medidas y variables***

- Motivaciones para el uso de las redes sociales en el trabajo: se brinda a los encuestados 11 motivaciones para su uso de las redes sociales en el trabajo. Seleccionan aquellas que se aplican para ellos. El listado es ofrecido por Oksa *et. al* (2021). También se indaga según la clasificación de Ali-Hassan *et al.* (2015), que realiza la taxonomía referida al uso social, uso hedónico y uso cognitivo. Para ello, se aplica una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 = Nunca y 5 = Siempre y se evalúan 14 ítems que describen diferentes conductas.
- Calidad de vida en el trabajo: se aplica la escala Work-Related Quality of Life (WRQoL), que explora 6 factores que se basan en las respuestas a 23 ítems. Se incluye un ítem 24 para proporcionar una variable de resultado, que permita medir la fiabilidad y la validez de los ítems. Los encuestados deben responder a las preguntas en una escala de 5 puntos, compuesta por: 5 = Totalmente en desacuerdo, 4 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 2 = De acuerdo, 1 = Totalmente de acuerdo. Las puntuaciones de las tres preguntas negativas se invierten (preguntas 7, 9 y 19). La puntuación de cada factor se determina hallando la media de los ítems que contribuyen a ese factor. La puntuación global del factor WRQoL se determina hallando la media de los 23 factores WRQoL, media de los 23 ítems de WRQoL (sin incluir el ítem 24, “general”):
  - Factor 1: Satisfacción con el trabajo y la carrera profesional
  - Factor 2: Bienestar General
  - Factor 3: Interfaz hogar-trabajo
  - Factor 4: El estrés en el trabajo
  - Factor 5: Control en el trabajo
  - Factor 6: Condiciones de trabajo.
- Desempeño individual en el trabajo: comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a los objetivos de la organización (Dalal *et al.*, 2012). Se mide a través del Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual (Koopmans *et al.*, 2014). Es una escala de 18 ítems

para medir tres dimensiones: rendimiento en la tarea (relacionado con las tareas fundamentales del puesto), rendimiento contextual (tareas que van más allá de las obligaciones laborales, iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo) y comportamiento laboral contraproducente (comprende el comportamiento fuera de la tarea, el presentismo, las quejas, la realización de tareas incorrectas a propósito y el uso indebido de privilegios). Todos los ítems tienen un período de recuerdo de 3 meses y una escala de valoración de 5 puntos (0 = Casi nunca a 4 = Siempre para el rendimiento en la tarea y el contexto; y de 0 = Nunca a 4 = A menudo), para el comportamiento laboral contraproducente. Se puede calcular una puntuación media para cada subescala, sumando las puntuaciones de los ítems y dividiendo su suma por la puntuación de los ítems.

## PROCEDIMIENTO

Se realizó la revisión bibliográfica sobre temáticas relacionadas con el estudio para obtener el conocimiento teórico-metodológico necesario que permita su ejecución. Se estableció el contacto inicial con la empresa donde se realizó el estudio, para solicitar la aprobación de la investigación en la institución. Durante esta entrevista, emergió la necesidad del centro de efectuar un estudio consecuente a la temática de investigación propuesta. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante. Se realizó la aplicación de los cuestionarios. Todos los análisis estadísticos se realizaron utilizando el *software* gratuito y de código abierto Jamovi.

## RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados del estudio. En un primer momento se exponen los principales empleos que los trabajadores hacen de las redes sociales en el espacio laboral. Después, las relaciones de este empleo con las variables de calidad de vida en el trabajo y el desempeño individual. Al mismo tiempo, la moderación de la variable «edad» en ese vínculo.

### ***Empleo de las redes sociales en el trabajo***

En la Tabla 1 se observa que las motivaciones fundamentales para emplear las redes sociales en el trabajo son principalmente la búsqueda de información relacionada con el trabajo (57,8 %), mantenerse en contacto con clientes y otras partes interesadas (51,3 %), y comunicación con la comunidad laboral (49,2 %). Apenas se declara el empleo relacionado con mejorar la propia carrera (13,4 %) y redes profesionales (9,6 %). Esto sugiere que el uso de redes sociales en el entorno laboral se centra más en la comunicación interna y externa y el acceso a información relevante que en el desarrollo personal o profesional.

**Tabla 1. Motivaciones para el empleo de las redes sociales digitales en el espacio laboral**

<i>Motivación</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Búsqueda de información relacionada con el trabajo	108	57,8 %
Mantenerse en contacto con sus clientes y otras partes interesadas	96	51,3 %
Comunicación con la comunidad laboral	92	49,2 %
Comunicación con amigos y familiares	92	49,2 %
Compartir contenidos	57	30,5 %
Seguimiento de contenidos	50	26,7 %
Mejorar la propia carrera	25	13,4 %
Redes profesionales	18	9,6 %
Aprender algo sobre sus colegas	14	7,5 %
Producción de contenidos	9	4,8 %
Para descansar en el trabajo	9	4,8 %

El empleo de las redes sociales digitales en el trabajo se realiza en mayor medida con un uso cognitivo ( $M = 2,69$ ,  $SD = 1,32$ ). La actividad más declarada es compartir contenidos con colegas ( $M = 3,11$ ,  $SD = 1,63$ ), difundir contenidos en el trabajo ( $M = 2,78$ ,  $SD = 1,69$ ), acceder a contenidos creados por sus compañeros ( $M = 2,77$ ,  $SD = 1,55$ ), crear contenidos para el trabajo ( $M = 2,46$ ,  $SD = 1,58$ ) y crear contenidos en colaboración con colegas ( $M = 2,13$ ,  $SD = 1,48$ ).

Se realiza, en menor medida, un uso social ( $M = 2,25$ ,  $SD = 1,30$ ). Dentro de ello, las actividades fundamentales son compartir contenidos con colegas ( $M = 3,11$ ,  $SD = 1,63$ ), mantener relaciones sociales estrechas con personas del trabajo ( $M = 2,60$ ,  $SD = 1,68$ ). En menor medida, conocer a compañeros que compartan intereses ( $M = 2,18$ ,  $SD = 1,49$ ), descubrir colegas con intereses similares ( $M = 2,10$ ,  $SD = 1,44$ ), crear nuevas relaciones en el trabajo ( $M = 2,09$ ,  $SD = 1,53$ ) y conocer a gente que de otro modo no conocerían en el trabajo ( $M = 2,65$ ,  $SD = 1,19$ ).

También se observa un uso hedónico ( $M = 2,07$ ,  $SD = 1,31$ ). Emplean las redes para disfrutar del descanso ( $M = 2,32$ ,  $SD = 1,61$ ), para descansar del trabajo ( $M = 2,17$ ,  $SD = 1,64$ ), como entretenimiento ( $M = 1,84$ ,  $SD = 1,44$ ) y como relajación durante el trabajo ( $M = 1,82$ ,  $SD = 1,41$ ).

***Relación entre el empleo de las redes sociales en el trabajo con la calidad de vida laboral y el desempeño individual en el trabajo***

El empleo de las redes sociales en el trabajo puede tener efectos tanto positivos como negativos, dependiendo de la motivación y el contexto en el que se utilice (tabla 2).

**Tabla 2. Relación entre las motivaciones para el uso de redes sociales y variables de la calidad de vida y el desempeño individual en el trabajo**

<i>Motivación</i>	<i>Variable con la que guarda relación</i>	<i>No</i>	<i>Sí</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>d de Cohen</i>
Producción de contenidos	Estrés en el trabajo	3,510	2,167	305	0,002	0,5662
Redes profesionales	Comportamientos contraproductivos	0,987	0,635	981	0,047	0,2202
Mantenerse en contacto con los clientes y otras partes interesadas	Bienestar general	4,041	3,817	3028	0,012	0,1991
	Condiciones de trabajo	3,593	3,282	3179	0,046	0,1481
	Estrés en el trabajo	3,658	3,247	2775	0,022	0,1796
Para descansar en el trabajo	Interfaz hogar-trabajo	3,936	4,54	419	0,049	0,3412
	Condiciones de trabajo	3,394	4,07	496	0,048	0,3286
Comunicación con familiares y amigos	Bienestar general	4,064	3,78	3107	0,021	0,1789
	Satisfacción con trabajo y carrera	4,187	3,79	3205	0,014	0,1908
	Condiciones de trabajo	3,610	3,25	3185	0,045	0,1488

El análisis de las motivaciones para el uso de redes sociales en el trabajo revela interesantes relaciones con variables, como el estrés, el bienestar y las condiciones laborales. Por ejemplo, la producción de contenidos se asocia con un mayor estrés en el trabajo y muestra un tamaño del efecto moderado (0,5662). Esto sugiere que crear contenido puede ser una fuente de presión adicional en el entorno laboral. El uso de redes profesionales se vincula con comportamientos contraproductivos, aunque el tamaño del efecto es pequeño (0,2202). Esto podría indicar que aunque las redes profesionales son útiles, también pueden tener un impacto negativo si no se manejan adecuadamente.

Mantenerse en contacto con clientes y otras partes interesadas a través de las redes sociales parece tener efectos positivos. Este uso se relaciona con un mejor bienestar general (0,1991), mejores condiciones de trabajo (0,1481) y menor estrés laboral (0,1796). Esto sugiere que mantener una buena comunicación con partes interesadas puede mejorar la calidad del entorno laboral. Sin embargo, utilizar las redes sociales

para descansar en el trabajo tiene consecuencias negativas. Se asocia con una peor interfaz hogar-trabajo (0,3412) y peores condiciones laborales (0,3286), lo que indica que este tipo de uso puede afectar negativamente el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Finalmente, la comunicación con familiares y amigos a través de las redes sociales se relaciona con un mejor bienestar general (0,1789), mayor satisfacción con el trabajo y la carrera (0,1908), y mejores condiciones laborales (0,1488). Esto sugiere que mantener relaciones personales en el entorno laboral puede tener un impacto positivo en la percepción general del trabajo.

En la tabla 3 se observa un análisis de moderación entre el uso cognitivo de las redes sociales y las dimensiones del bienestar en el trabajo y la eficiencia.

Los resultados indican que el uso cognitivo de las redes tiene un efecto positivo en varias dimensiones del desempeño y bienestar laboral. Se observa que el uso cognitivo de las redes mejora el desempeño en las tareas, lo que sugiere que una mayor interacción y uso de estas plataformas puede estar asociado con una mejor ejecución en actividades laborales. De igual modo, el uso cognitivo también se relaciona con un mejor desempeño contextual, lo que implica que los individuos que utilizan redes sociales de manera efectiva pueden adaptarse mejor a diferentes entornos laborales. Los resultados muestran que el uso cognitivo tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, lo que sugiere que las interacciones sociales pueden contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo. También, parece estar relacionado con un mayor sentido de control en el trabajo, lo que puede influir positivamente en la percepción del individuo sobre su entorno laboral.

Se muestra que la edad influye en cómo el uso social de las redes impacta estas variables. Conforme aumenta la edad de los trabajadores, el efecto del uso social de las redes en su rendimiento laboral se vuelve más notable. Esto sugiere que los empleados de más edad podrían obtener mayores beneficios al usar las redes de manera que estimule su pensamiento y cognición, lo que a su vez mejoraría su desempeño. De manera similar, la edad también modula el efecto del uso cognitivo de las redes en el desempeño en el entorno laboral, siendo este efecto más fuerte en los grupos de mayor edad. La conexión entre el uso cognitivo de las redes y la satisfacción en el trabajo también se intensifica con la edad, indicando que los trabajadores mayores podrían experimentar una mayor satisfacción al interactuar a través de las redes sociales. Los efectos sobre las condiciones de trabajo y los niveles de estrés no muestran diferencias significativas al moderar por edad, sugiriendo que estos factores pueden no estar tan influenciados por el uso cognitivo como otros aspectos analizados.

En la tabla 4 se observa que el uso social de las redes tiene un efecto positivo en varias dimensiones del

desempeño y bienestar laboral. El uso social de las redes mejora el desempeño en las tareas, por lo que una mayor interacción y uso de estas plataformas puede estar asociado con una mejor ejecución en actividades laborales. El uso social también se relaciona con un mejor desempeño contextual, lo que implica que los individuos que utilizan redes sociales de manera efectiva pueden adaptarse mejor a diferentes entornos laborales.

Tabla 3. Análisis de moderación con la edad entre el uso cognitivo de las redes sociales (variable independiente) y las variables de la calidad de vida en el trabajo y la eficiencia individual en el trabajo (variables dependientes)

Variables dependientes	Efecto directo		Moderación con edad		Bajo (-1SD)		Medio		Alto (+1SD)	
	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE
Desempeño en la tarea	0.13766**	0.05347	0.00762	0.00399	0.0344	0.0782	0.1339*	0.0542	0.2334**	0.0725
Desempeño contextual	0.22792**	0.05663	0.00392	0.00422	0.174*	0.0825	0.226**	0.0569	0.277**	0.0739
Comportamientos contraproductivos	-0.04436	0.06130	0.00487	0.00451	-0.1121	0.0879	-0.0485	0.0616	0.0152	0.0829
Bienestar general	0.03216	0.04910	-6.59e-5	0.00366	0.0331	0.0714	0.0322	0.0492	0.0313	0.0657
Interfaz hogar-trabajo	0.02305	0.07204	0.00672	0.00521	-0.0680	0.1083	0.0200	0.0728	0.1081	0.0909
Satisfacción con el trabajo y la carrera	0.15173**	0.05805	0.00322	0.00419	0.108	0.0856	0.150**	0.0584	0.192**	0.0747
Control en el trabajo	0.16023*	0.06693	1.53e-4	0.00487	0.158	0.1013	0.160*	0.0672	0.162	0.0832
Condiciones de trabajo	0.13716	0.07727	0.00546	0.00560	0.0641	0.1158	0.1355	0.0778	0.2069**	0.0972
Estrés en el trabajo	0.10014	0.08402	0.00363	0.00606	0.0506	0.1262	0.0983	0.0846	0.1460	0.1055

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

Tabla 4. Análisis de moderación con la edad entre el uso social de las redes sociales (variable independiente) y las variables de la calidad de vida en el trabajo y la eficiencia individual en el trabajo (variables dependientes)

Variables dependientes	Efecto directo		Moderación con edad		Bajo (-1SD)		Medio		Alto (+1SD)	
	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE
Desempeño en la tarea	0.16994**	0.05309	0.00712	0.00383	0.0731	0.0787	0.1667**	0.0538	0.2602**	0.0688
Desempeño contextual	0.17362**	0.05938	0.00536	0.00426	0.0993	0.0869	0.1698**	0.0599	0.2403**	0.0771
Comportamientos contraproductivos	-0.04440	0.06437	0.00654	0.00458	-0.1348	0.0947	-0.0489	0.0651	0.0371	0.0825
Bienestar general	0.02228	0.05293	0.00423	0.00383	-0.0353	0.0795	0.0202	0.0534	0.0757	0.0668
Interfaz hogar-trabajo	0.02305	0.07204	0.00672	0.00521	-0.0680	0.1083	0.0200	0.0728	0.1081	0.0909
Satisfacción con el trabajo y la carrera	0.15173**	0.05805	0.00322	0.00419	0.108	0.0856	0.150**	0.0584	0.192*	0.0747
Control en el trabajo	0.16023*	0.06693	1.53e-4	0.00487	0.158	0.1013	0.160*	0.0672	0.162	0.0832
Condiciones de trabajo	0.13716	0.07727	0.00546	0.00560	0.0641	0.1158	0.1355	0.0778	0.2069**	0.0972
Estrés en el trabajo	0.10014	0.08402	0.00363	0.00606	0.0506	0.1262	0.0983	0.0846	0.1460	0.1055

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

Los resultados muestran que el uso social tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, lo que sugiere que las interacciones sociales pueden contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo. También, parece estar relacionado con un mayor sentido de control en el trabajo, lo que puede influir positivamente en la percepción del individuo sobre su entorno laboral.

El análisis revela cómo la edad modera la relación entre el uso social de las redes y las variables dependientes. A medida que aumenta la edad, el efecto del uso social sobre el desempeño en la tarea se vuelve más significativo. Esto sugiere que los individuos mayores pueden beneficiarse más del uso social de las redes para mejorar su desempeño. En el desempeño contextual los efectos positivos del uso social son más pronunciados en grupos de mayor edad. La relación entre el uso social y la satisfacción laboral es más fuerte entre los individuos mayores, lo que indica que este grupo puede experimentar mayores beneficios al interactuar a través de redes sociales.

En el caso del empleo hedónico, los resultados indican que no tiene un impacto sustancial en la mayoría de las dimensiones del desempeño y bienestar laboral, aunque puede tener efectos negativos en áreas sobre los comportamientos contraproductivos es de  $-0,03905$  ( $SE = 0,06077$ ,  $p = 0,521$ ), y sobre la interfaz hogar-trabajo es de  $-0,12722$  ( $SE = 0,07520$ ,  $p = 0,091$ ), sin diferencias significativas por edad. La moderación por edad indica que estos efectos son consistentes independientemente del grupo etario, ya que no se encontraron diferencias significativas en los efectos del uso hedónico entre los diferentes niveles de edad.

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados revelan que el uso de redes sociales en el entorno laboral se orienta principalmente a la comunicación y el acceso a información relevante, mientras que su uso para el desarrollo profesional es significativamente menor. Además, el análisis de las motivaciones y los patrones de uso ha permitido identificar efectos diferenciados sobre el bienestar laboral y la productividad individual, así como la moderación de la edad en estas relaciones. La discusión de los resultados se orienta por las hipótesis que guiaron el estudio.

- Hipótesis 1: El uso cognitivo y social de las redes sociales en el trabajo se asocia positivamente con la calidad de vida laboral y el desempeño individual.
- Hipótesis 2: El uso hedónico y el uso excesivo de redes sociales en el trabajo se asocian con un mayor estrés laboral y con comportamientos contraproducentes.

Estas hipótesis se confirman parcialmente. Los resultados muestran que los trabajadores utilizan las redes sociales en el trabajo principalmente para compartir y difundir contenidos, acceder a información y colaborar con colegas. En este sentido, se ha encontrado que el uso cognitivo de estas plataformas contribuye a mejorar la calidad de vida laboral, especialmente en lo que respecta a la satisfacción con el trabajo y la percepción de control laboral. Investigaciones previas han demostrado que el acceso a información relevante y la posibilidad de intercambiar conocimientos favorecen la autonomía y el empoderamiento laboral (Koroleva *et al.*, 2011; Leonardi & Vaast, 2017).

Asimismo, se observa que tanto el uso cognitivo como el social están positivamente relacionados con el desempeño en la tarea y el desempeño contextual, lo que sugiere que estas formas de uso pueden potenciar la productividad y la integración organizacional (Ali-Hassan *et al.*, 2015). Además, el uso social de las redes también contribuye al desempeño contextual, reforzando la idea de que las interacciones interpersonales en entornos digitales pueden fortalecer la cohesión y el apoyo entre los trabajadores (Treem & Leonardi, 2012).

Sin embargo, no todos los efectos son positivos. Se identificó que el uso de las redes para la producción de contenidos se asoció con mayores niveles de estrés laboral. Este hallazgo sugiere que, si bien compartir información puede ser una herramienta valiosa para la colaboración y el aprendizaje, también puede generar presión adicional sobre los trabajadores, particularmente en entornos donde la generación constante de contenido es una expectativa (Molino *et al.*, 2020).

Además, el uso de redes sociales para mantenerse en contacto con clientes y partes interesadas se asocia con una mejor percepción del bienestar general y mejores condiciones laborales. Esto coincide con estudios previos que destacan cómo las redes sociales pueden facilitar la gestión de relaciones externas, al promover un entorno de trabajo más positivo (Sivertzen *et al.*, 2013).

Por el contrario, el empleo de redes sociales con fines de descanso o entretenimiento se vinculó con una peor interfaz hogar-trabajo y una percepción menos favorable de las condiciones laborales. Esto podría explicarse por el hecho de que el uso recreativo de las redes puede generar una desconexión temporal del trabajo, pero también aumentar la sensación de fragmentación entre la vida personal y laboral (Bucher *et al.*, 2013; Pirkkalainen *et al.*, 2021). La disponibilidad constante de tecnologías digitales puede dificultar la delimitación de espacios y tiempos de trabajo, contribuyendo a un mayor agotamiento mental (Salo *et al.*, 2019).

Finalmente, se identificaron efectos negativos asociados a ciertos tipos de uso. Específicamente, el uso de redes profesionales se asoció con comportamientos contraproducentes, lo que podría indicar que un

uso excesivo de estas plataformas con fines de *networking* podría desviar el enfoque de las responsabilidades laborales principales (Van Zoonen *et al.*, 2016). Esto resalta la importancia de regular el uso de redes en el trabajo para garantizar que sus beneficios no se vean opacados por posibles distracciones o mal uso de los recursos digitales.

- Hipótesis 3: La edad modera la relación entre el uso de redes sociales en el trabajo, la calidad de vida laboral y el desempeño individual.

Esta hipótesis se confirma parcialmente. El análisis de moderación indica que la edad influye en la relación entre el uso cognitivo y social de redes sociales y variables como el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y la satisfacción laboral. Se identificó que los efectos positivos del uso cognitivo y social son más pronunciados en los trabajadores de mayor edad, lo que sugiere que estos pueden beneficiarse más de estas herramientas. Sin embargo, en aspectos como las condiciones laborales y el estrés, la edad no mostró un efecto moderador significativo, lo que implica que el impacto del uso de redes sociales en estas variables puede ser independiente de la edad.

Esto sugiere que los trabajadores más experimentados pueden aprovechar mejor estas herramientas para mejorar su desempeño laboral, posiblemente porque han desarrollado estrategias más efectivas para integrar las redes en su flujo de trabajo (Morris & Venkatesh, 2000). Del mismo modo sugiere que los trabajadores mayores encuentran en las redes sociales una herramienta útil para fortalecer sus relaciones laborales y generar un sentido de pertenencia en un entorno cada vez más digitalizado (Koroleva *et al.*, 2011).

Los resultados de este estudio tienen importantes implicaciones para la gestión organizacional. En primer lugar, es fundamental diseñar estrategias que maximicen los beneficios del uso cognitivo y social de las redes sociales en el trabajo, promoviendo su integración en las prácticas de aprendizaje organizacional y colaboración. Asimismo, se recomienda establecer políticas claras sobre su uso para evitar distracciones y reducir los efectos negativos asociados a la sobrecarga informativa y la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal (Burt, 2005). Finalmente, considerando la moderación de la edad, las organizaciones podrían desarrollar programas de capacitación específicos para diferentes generaciones, asegurando que todos los empleados puedan aprovechar el potencial de estas herramientas en función de sus necesidades y preferencias laborales.

Por último, el estudio cuenta con varias limitaciones. Las escalas de autoinforme pueden estar sujetas a sesgos de deseabilidad social, lo que afecta la precisión de las respuestas. La muestra se limita a una empresa específica, lo que restringe la generalización a otros sectores o culturas. Además, factores como la cultura organizacional o el liderazgo no fueron controlados, y podrían influir en los resultados. Estas limitaciones ofrecen oportunidades para futuras investigaciones que aborden estos aspectos y fortalezcan la comprensión sobre el impacto del uso de redes sociales en el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adler P S, & Kwon S W (2002). Social capital: Prospects for a new concept, In *Academy of Management Review*, vol. 27, Issue 1. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.5922314>

Ali-Hassan H, Nevo D, & Wade M (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital, *Journal of Strategic Information Systems*, 24(2). <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>

Bucher E, Fieseler C, & Suphan A (2013). The stress potential of social media in the workplace, *Information Communication and Society*, 16(10). <https://doi.org/10.1080/1369118X.2012.710245>

Dalal R S, Baysinger M, Brummel B J, & Lebreton J M (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>

Gray P H, Salvatore P, & Iyer B (2011). Innovation impacts of using social bookmarking systems, *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 35(3). <https://doi.org/10.2307/23042800>

Grote G, & Guest D (2017). The case for reinvigorating quality of working life research, *Human Relations*, 70(2). <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>

Keshtmand Z, Nowrozian M, & Hatami K (2016). The effect of technology and administrative automation on employees' work life quality (case study: department of youth and sports of kermanshah province), *The turkish online journal of design, art and communication*, 6(AGSE). <https://doi.org/10.7456/1060agse/008>

Koopmans L, Bernaards C M, Hildebrandt V H, de Vet H C W, & van der Beek A J (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators, *Work*, 48(2). <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Koopmans L, Bernaards C M, Hildebrandt V H, Schaufeli W B, de Vet Henrica C W, & van der Beek A J (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8). <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Koroleva K, Krasnova H, Veltri N, & Günther O (2011). It's all about networking! Empirical investigation of social capital formation on Social Network Sites, International Conference on Information Systems 2011, ICIS 2011, 4, Shanghai, China.

Leidner D E, Gonzalez E, & Koch H (2018). An affordance perspective of enterprise social media and organizational socialization, *Journal of Strategic Information Systems*, 27(2). <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.03.003>

Leonardi P M, & Vaast E (2017). Social media and their affordances for organizing: A review and agenda for research, *Academy of Management Annals*, vol. 11, Issue 1. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0144>

Mehra A, Dixon A L, Brass D J, & Robertson B (2006). The social network ties of group leaders: Implications for group performance and leader reputation, *Organization Science*, vol. 17, Issue 1. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0158>

Molino M, Cortese C G, & Ghislieri C (2020). The promotion of technology acceptance and work engagement in industry 4.0: From personal resources to information and training, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072438>

Morris M G, & Venkatesh V (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force, *Personnel Psychology*, 53(2). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x>.

Oksa R, Saari T, Kaakinen M, & Oksanen A (2021). The motivations for and well-being implications of social media use at work among millennials and members of former generations, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph18020803>.

Pirkkalainen H, Salo M, Tarafdar M, & Makkonen M (2019). Deliberate or Instinctive? Proactive and Reactive Coping for Technostress, *Journal of Management Information Systems*, 36(4). <https://doi.org/10.1080/07421222.2019.1661092>.

Sackett P R, & Lievens F (2008). Personnel selection, *Annual Review of Psychology*, vol. 59. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093716>.

Salo M, Pirkkalainen H, & Koskelainen T (2019). Technostress and social networking services: Explaining users' concentration, sleep, identity, and social relation problems, *Information Systems Journal*, 29(2). <https://doi.org/10.1111/isj.12213>.

Seibert S E, Kraimer M L, & Liden R C (2001). A social capital theory of career success, *Academy of Management Journal*, 44(2). <https://doi.org/10.2307/3069452>.

Sivertzen A M, Nilsen E R, & Olafsen A H (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media, *Journal of Product and Brand Management*, 22(7). <https://doi.org/10.1108/JPBM-09-2013-0393>.

Teigland R, & Wasko M M L (2003). Integrating Knowledge through Information Trading: Examining the Relationship between Boundary Spanning Communication and Individual Performance, *Decision Sciences*, 34(2). <https://doi.org/10.1111/1540-5915.02341>.

Treem J W, & Leonardi P M (2012). Social Media Use in Organizations: Exploring the Affordances of Visibility, Editability, Persistence, and Association. *Annals of the International Communication Association*, 36, 143-189.

<https://doi.org/10.1080/23808985.2013.11679130>.

Van Laar D, Edwards J A, & Easton S (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers, *Journal of Advanced Nursing*, 60(3). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>

Van Zoonen W, Verhoeven J W M, & Vliegenthart R (2016). Social media's dark side: inducing boundary conflicts, *Journal of Managerial Psychology*, 31(8). <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2015-0388>.