

## ¿Son los empleados menos productivos porque pasan más tiempo en redes sociales durante el trabajo?

En anteriores post hemos hablado sobre la relevancia del [“employee advocacy”](#) en tu propuesta estratégica digital en la mejora del engagement de tu compañía, que aludía a tu empleado como el mejor embajador de tu marca. Está claro que una estrategia sin redes sociales a día de hoy no se puede contemplar.

A su vez, también hablamos sobre el [despido](#) ocasionado en su mayoría por la falta de productividad de tu equipo. Si según datos de un reciente estudio de [IAB Spain](#) el promedio de uso de las redes sociales es de 3,6 días por semana, ¿son las redes sociales las culpables de esa falta de productividad?

Creo que esto conlleva una doble vara de medir, tener redes sociales en el trabajo **es una distracción (es tan en Facebook, Twitter, LinkedIn cuando podían estar a otra cosa) pero a la vez es muy útil en la consecución de ciertos objetivos.**

Podemos decir que esta productividad depende del trabajo que tenga que desempeñar el empleado pues no todos tenemos las mismas necesidades en nuestro trabajo. Si es un enfermo y tiene que tratar de urgencia, este uso sería preocupante para su productividad; si por el contrario es un publicista y tiene que lanzar un producto al mercado, el uso de las redes sociales es vital para obtener resultados favorables. Así, el primer paso para analizar la eficacia del papel del empleado en torno a las redes sociales es [definir lo que el empleado debe hacer en su formación](#). Fija normas y establece un feedback con tus empleados. Desde este feedback **muestra a tu equipo una conducta práctica en el uso de medios sociales, determina cuales son sus tareas, sus metas y el mejor modo de obtener estos objetivos a través de las redes sociales, creando conciencia de las situaciones que producen riesgo para saber a que no enfrentarse.**

*“Lo ideal es poner estas nuevas tecnologías a nuestro servicio. Que pasen a ser herramientas para la gestión de nuestro trabajo y que la empresa defina una estrategia de cómo utilizarlas. Más que hablar de dar o no libertad a los empleados, yo creo que hay que hablar de tener una estrategia de uso de las redes”, asegura Dolors Poblet, directora de Manpower España.*

En este sentido **nunca limites el uso de las redes sociales de tu empleado, normalízalo y trátalo como algo más del día a día** pues según un estudio de Laborum.net, el 45% de los empleados seguía observando sus redes sociales a escondidas. Entonces, ¿para qué frustrarle?; mientras el empleado tenga claro sus objetivos y los cumpla, ¡qué más da!

En definitiva, **si tu equipo se conecta a las redes sociales con el fin de perseguir ciertos objetivos que beneficien a la compañía, esto puede ser productivo. Si por el contrario el empleado acaba por imponer su misión personal a las necesidades de la empresa o le dé por difamar sobre la empresa se puede decir que su presencia en redes sociales no está siendo productiva. Todo depende de la [cultura corporativa](#) que implantes en tu empresa sobre este uso.**

A su vez, y tal y como dijimos al inicio, está demostrado que, las [redes sociales bien gestionadas](#) reportan notables utilidades, en lo que a productividad se refiere, a cualquier compañía por lo que son indispensables en cualquier sector, incluso el médico: cultivar a nuestra audiencia, atraer a más gente (employee advocacy), obtener información que nos haga falta para el desempeño de nuestro trabajo, o incluso sacar ideas de interacciones sociales para trasladarlas a nuestro trabajo. Además el hecho de poder automatizar tus publicaciones te permite poder programarlo y poder dedicarte luego a otras tareas.

Con esto, **las redes sociales no son una amenaza de la falta de productividad de tu equipo (de hecho hay cosas menos productivas)** sino una herramienta que potencia y agiliza la comunicación tanto a nivel externo como interno reforzando tu marca, **sólo hay que generalizar su uso como un beneficio añadido a la empresa.**

¿Todavía no sabes cómo hacerlo? Te ayudamos con nuestras diversas soluciones. ¡Que nada te frene! [Contáctanos](#) con nosotros. Estamos encantados de escuchar lo que tienes que decirnos

